



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁRSKA

Relevancia pracovných brigád ako signál preferovaných rysov osobnosti a mäkkých zručností

The Relevance of Temporary Work Experience as a Signal of Preferred Personality Traits and  
Soft Skills

Študent:

Barbora Vachalová

Vedúci bakalárskej práce:

Ing. Jiří Balcar, Ph.D.

Ostrava 2019

## Zadání bakalářské práce

Student: **Barbora Vachalová**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství

Téma: Relevance pracovních brigád jako signálu preferovaných rysů osobnosti  
a měkkých dovedností  
The Relevance of Temporary Work Experience as a Signal of Preferred  
Personality Traits and Soft Skills

Jazyk vypracování: slovenština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teorie lidského kapitálu
  3. Vliv osobnosti a měkkých dovedností na postavení na trhu práce
  4. Data a metodika
  5. Pracovní brigáda jako signál preferovaných osobních charakteristik
  6. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BORJAS, George J. *Labour Economics*. 7. vyd. New York: McGraw-Hill Education, 2016. ISBN 978-0-07-802188-6.
- HOGAN, J., P. BARRETT and R. HOGAN. Personality Measurement, Faking, and Employment Selection. *Journal of Applied Psychology*. 2007, vol. 92, pp. 1270-1285. DOI 10.1037/0021-9010.92.5.1270.
- MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jiří Balcar, Ph.D.**

Datum zadání:

Datum odevzdání:



---

Ing. Jiří Balcar, Ph.D.  
*vedoucí katedry*


---

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
*děkan fakulty*

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 10. května 2019



Barbora Vachalová

## **Pod'akovanie**

Rada by som pod'akovala Ing. Jiřímu Balcarovi, Ph.D., vedúcemu mojej bakalárskej práce, za odborné konzultácie, trpezlivosť, ochotu a cenné rady, ktoré mi pomohli pri spracovávaní práce.

## Obsah

1	Úvod.....	4
2	Teória ľudského kapitálu.....	6
2.1	Základné aspekty investovania do ľudského kapitálu .....	8
2.2	Rozloženie investícií v čase.....	13
2.3	Špecifický a všeobecný ľudský kapitál .....	15
2.4	Signálna funkcia investícií.....	18
3	Vplyv osobnosti a mäkkých zručností na postavenie na trhu práce.....	21
3.1	Osobnosť a mäkké faktory osobnosti .....	21
3.2	Rešerš empirickej literatúry .....	24
4	Dáta a metodika.....	33
4.1	Základné a kvalitatívne informácie skúmaného vzorku respondentov.....	36
5	Pracovná brigáda ako signál preferovaných osobných charakteristík .....	39
5.1	Osobnostné charakteristiky a základné informácie o respondentoch v súvislosti s účasťou na pracovnej brigáde .....	39
5.2	Vplyv preferencií, postojov, priorít a očakávaní na účasť na pracovnej brigáde .....	40
5.3	Vplyv vlastností a schopností na účasť na pracovnej brigáde.....	44
5.4	Vplyv mäkkých zručností na účasť na pracovnej brigáde.....	47
5.5	Zhrnutie výsledkov analýzy.....	49
6	Záver.....	51
	Zoznam použitej literatúry .....	54
	Prohlásení o využití výsledků bakalářské práce .....	

## 1 Úvod

O ľudskom kapitále je možné hovoriť ako o zručnostiach, vzdelaní, praxi, potenciály, nadanostiach, ale aj ako o psychickej stránke osoby, jej schopnostiach, mäkkých zručnostiach, postojoch, potenciály alebo kráse a výzore. Niektoré aspekty sú ťažšie pozorovateľné, no každá jedna zložka ovplyvňuje v určitej miere produktivitu jednotlivca. Pretože ľudský kapitál každého jedinca je ako skladačka, zložená z viacerých častí, ktoré spolu navzájom spolupracujú a dopĺňajú sa, nie je možné opomenúť jednu časť, pokiaľ má byť celok ohodnotený správne. V ekonomickej sfére sa významnosť ľudského kapitálu rieši jednak z pohľadu jednotlivca, spoločnosti ale aj celkového rozvoju krajiny. Medzi ekonómov, ktorý sa zaoberali významom ľudského kapitálu, patria známe osobnosti ako, Gary S. Becker, Theodore W. Schultz a iní.

Ľudským kapitálom disponuje každý človek, rodíme sa každý so svojimi špecifikami, vyrastáme v rozdielnych rodinách a v rozdielnom prostredí a v priebehu života je nám každému ponúkané rozdielne vzdelanie. Mnohí ľudia sa, z rôznych príčin, rozhodnú neakumulovať svoj ľudský kapitál za pomocou vyššieho vzdelávania. Je ale potrebné si uvedomiť, že pre každého človeka je práve akumulácia jeho ľudského kapitálu jednou z príležitostí ako sa odlíšiť v spoločnosti a z ekonomického hľadiska disponovať osobným benefitom na trhu práce, ktorý následne prináša dodatočný úžitok. Pri prijímaní ľudí do zamestnaní sú pre zamestnávateľa jedným zo signálov úrovne akumulácie ľudského kapitálu získané diplomy. Existujú ale aj iné faktory, ťažko merateľné a pozorovateľné. Je preto snahou zistiť, či by mohli pracovné brigády slúžiť ako signál aj iných faktorov, než pracovných skúseností. Jedným z dôvodov je aj to, že participácia na pracovnej brigáde je dobrovoľná a mohla by signalizovať práve tie aspekty, v ktorých sa zúčastnení líšia a z tohto hľadiska rozhodnúť o tom, či sa pracovné brigády dajú vnímať ako signál už spomínaných mäkkých faktorov, postojov, preferencií a ďalších rysov osobnosti.

Cieľom bakalárskej práce je posúdiť, či môže účasť žiakov a absolventov technických stredných škôl na pracovných brigádach korelovať s konkrétnymi rysmi osobnosti alebo mäkkými faktormi a či by tento poznatok mohol ďalej slúžiť personalistom a zamestnávateľom ako spoľahlivý signál preferovaných osobnostných charakteristík.

Bakalárska práca je rozdelená na dve základné časti: teoretickú a praktickú. V rámci teoretickej časti je prvá kapitola zameraná na všeobecný pojem ľudský kapitál, možnosti jeho akumulácie, problematiku rozhodovania o investovaní, zohľadňovanie výnosnosti investície



a následne na signálny efekt investície do ľudského kapitálu. V druhej kapitole teoretickej časti práce sú definované a vysvetlené pojmy súvisiace s osobnosťou a mäkkými faktormi osobnosti jedinca, na ktoré nadväzuje empirický prehľad literatúry, v ktorej je skúmaný vplyv osobnosti a mäkkých faktorov na pôsobenie jedinca a jeho rozhodovanie na trhu práce. Praktická časť je venovaná deskriptívnej analýze vplyvu osobnosti, osobných charakteristík, preferencií, postojov, vlastností, schopností a mäkkých faktorov na rozhodovanie žiaka strednej školy o účasti na pracovnej brigáde. Skúmaný je taktiež vplyv iných aspektov, ktoré boli o vzorke respondentov známe, medzi ktorými je možné nájsť študovaný odbor, ochota mobility, záľuba v čítaní kníh a iné.

## 2 Teória ľudského kapitálu

V ekonomickej teórii je pojem kapitál zaradený medzi tri základné výrobné faktory, ktorými sú práca, pôda a kapitál. Práca, ktorá je účelnou ľudskou činnosťou, spolu s pôdou alebo prírodnými zdrojmi patrí medzi primárne výrobné faktory, ktoré sa nemusia vyrábať. Kapitál je chápaný ako sekundárny výrobný faktor, ktorý vznikol za účelom opätovného vstupu do výroby, čoho následkom je ďalšie zvýšenie produktivity. Všeobecne sa delí na tri základné formy: kapitál hmotný, nehmotný a finančný (Jurečka a kol., 2010). Kapitál sa používaním opotrebováva, jeho hodnota postupom času klesá až dochádza k postupnému vyradeniu. K všeobecným znakom kapitálu patria:

- „Orientácia na budúcnosť. Kapitál predstavuje investíciu do budúcnosti a slúži k uspokojeniu budúcich potrieb.
- Produktivnosť. Kapitál, respektíve investície v neho, umožňujú efektívnejšie dosahovanie cieľov a uspokojovanie budúcich potrieb
- Element času. Akumulácia kapitálu je dlhodobou záležitosťou.
- Nutnosť údržby. Kapitál sa v priebehu času znehodnocuje a vyžaduje neustále udržiavanie alebo náhradu.
- Vzácnosť. Kapitál je vzácnym zdrojom, o ktorý sa vedie súťaž a konkurenčný boj“ (Veselý, 2006, s.6).

Mnohí vnímajú kapitál len ako bankový účet, cenné papiere alebo stroje produkujúce výstupy, ktoré v dlhšom čase prinášajú dodatočný zisk (Becker, 1962). Iní zas ako druhy nehnuteľností, ako aj rôzne formy ponúkaných služieb (Kameníček, 2003). Objektom práce je ale konkrétne zameranie na jedinú formu kapitálu, a to na kapitál ľudský. Je to práve Becker (1962), ktorý zavádza samotný pojem ľudský kapitál. Z počiatku bolo pomenovanie ľudský kapitál v spoločnosti značne kritizované z dôvodu toho, že by mohol degradovať ľudí na úroveň strojov a otrokov, postupom času sa tento pojem prijal nielen v spoločnosti, ale aj v mediálnej a publikačnej sfére. Pri formulácii daného pojmu sa Becker zameriava na oblasti vzdelávania, školenia, výdavkov na zdravie ako aj na aspekty psychologické. Dané oblasti vytvárajú ľudský kapitál a formujú osobnosť ako celok. V rámci svojho konania sa človek racionálne zamýšľa, aký dopad budú mať jednotlivé aktivity na jeho život, jedny mu prinesú úžitok v súčasnosti, ďalšie ovplyvnia práve budúcnosť. Aktivity, ktoré majú vplyv na rozvoj ľudských zdrojov a ovplyvňujú budúce príjmy sa nazývajú investície do ľudského kapitálu. To sú práve tie, ktoré prispievajú k rozvoju zdravia, gramotnosti, znalostí a zručností, ktoré sú neoddeliteľnou

súčasťou každého človeka. Odlišnosťou od iných foriem kapitálu je aj to, že finančný a fyzický kapitál sa dajú predat' a získaný výnos sa dá reinvestovať, napríklad v zahraničí. Majú taktiež rôzne úrovne likvidity, v prípade ľudského kapitálu je nutný presun celého človeka na miesto, kde sa presúva aj jeho osobnostný kapitál, jeho vzdelanie, zručnosti a vedomosti. Dá sa konštatovať, že ľudský kapitál nie je likvidný, alebo len veľmi málo likvidný. Rozdielnosť fyzického kapitálu a kapitálu ľudského z pohľadu nájmu, kúpy a vlastníctva vidia aj Filer, Hamermesh a Rees, (1996). Ľudský kapitál je vždy priradený a vlastnený len jednou osobou, Táto osoba nemôže byť vlastnená inou osobou, môže ale ponúkať svoj ľudský kapitál prostredníctvom najímania.

**Tabuľka 2.1 Prehľad jednotlivých poňatí a definícií ľudského kapitálu**

Autor	Ponímanie pojmu ľudský kapitál
<b>Borjas (2010, s. 236)</b>	„Unikátny súbor schopností a získaných zručností.“
<b>Cahuc, Zylberberg (2004, s. 69)</b>	„Akumulované zručnosti – ľudský kapitál – ktorý prináša výnosy vo forme vyššieho odmeňovania.“
<b>Ehrenberg, Smith (2009, s. 279, 280)</b>	„Poníma pracovníkov ako stelesnený súhrn zručností, ktoré môžu byť prenajaté zamestnávateľom. Ľudský kapitál zahŕňa akumulované investície v také aktivity ako vzdelanie, pracovné školenie a migrácia.“
<b>Filer, Hamermesh a Rees, (1996, s. 84)</b>	„Všetky získané charakteristiky pracovníkov, ktoré ich robia produktívnejšími.“
<b>Filipová (2008, s. 5)</b>	„Súhrn znalostí a schopností človeka, ktoré sú vytvárané školským vzdelávaním, ďalším vzdelávaním v priebehu života a praxou užitočnou pri produkcii výrobkov a služieb.“ Rozlišujú sa taktiež tri druhy znalostí a to všeobecné, špecifické a technické spolu s vedeckými.
<b>Becker (1962, s. 9)</b>	Základom ľudského kapitálu sú práve investície, ktoré ho formujú. „Aktivity, ktoré ovplyvňujú budúci reálny príjem prostredníctvom investovania do ľudí.“
<b>Kameníček (2003, s. 16)</b>	„Školské vzdelávanie, dodatočné jazykové kurzy, alebo kurzy výpočtovej techniky, výdaje na lekársku starostlivosť, prednášky o dobrých mravoch, o mravnej bezúhonnosti a čestnosti atď.“
<b>Mazouch a Fischer (2011, s. 1)</b>	Ľudský kapitál sa delí na dve časti, na „základný ľudský kapitál, ktorý zahŕňa produktívne schopnosti a vlastnosti (fyzickú silu, remeselné zručnosti, analytické myslenie a pod.)“ a na druhú časť a to širší ľudský kapitál, „ktorý nám umožňuje uplatňovať uvedené zložky kapitálu základného.“

Zdroj: Vlastné spracovanie

Zo všeobecného hľadiska by bolo možné definovať ľudský kapitál ako schopnosti, zručnosti, kvalifikácie, dosiahnuté vzdelanie, vzorce správania, hodnoty, motiváciu ako aj zdravotný stav jedinca. Neopomenuteľnou súčasťou sú aj mäkké zručnosti a psychologické rysy osobnosti. Každá jedna zložka tvoriaca ľudský kapitál ovplyvňuje a pôsobí na produktivitu jednotlivca.

V tej časti bakalárskej práce, v ktorej sa pracuje prevažne s teóriou ľudského kapitálu, sa využívajú práve myšlienky Garyho S. Beckra (1962). Zameriava sa hlavne na oblasti akumulácie ľudského kapitálu, aspekty, ktoré vplývajú na rozhodnutia ohľadne navyšovania ľudského kapitálu ako aj na efekty daných rozhodnutí. Ďalšími autormi, z ktorých teórii sa čerpá, sú napríklad Borjas, Ehrenberg a Smith. Zaoberajú sa napríklad aj otázkou efektívneho investovania, ale aj teóriou čistej súčasnej hodnoty.

## **2.1 Základné aspekty investovania do ľudského kapitálu**

Na investovanie do ľudského kapitálu je nazerané ako na bežnú investíciu do kapitálu, pričom sa berie do úvahy dopad na budúce príjmy. Rozsah investície je determinovaný prostredníctvom nákladov a výnosov. Priame náklady sú predstavované peňažnými nákladmi na investíciu. K nepriamym nákladom sa zaraďuje ušlý zisk a príležitosti, ktoré musel jednotlivec obetovať počas investovania. Prínosy sa očakávajú vo forme peňažnej ako aj nepeňažnej. Do nepeňažnej formy sa zaraďujú napríklad lepšie pracovné podmienky, možnosti kariérneho rastu ako aj istota práce, či ochrana ľudského kapitálu pred jeho znehodnotením (Veselý, 2006).

Častým argumentom je práve tvrdenie, že podpora oblastí, ktoré napomáhajú akumulovať ľudský kapitál, môže byť cestou k zvyšovaniu životnej úrovne nízkopríjmových skupín obyvateľstva (Borjas, 2010). V tejto súvislosti označuje Kameníček (2003) investície do ľudského kapitálu ako aktivity, ktoré môžu byť buď jednorazové alebo opakované s dlhodobým účinkom na peňažné, ale aj psychické výnosy. Pričom tento proces prirovnáva k štúdiu a príprave na skúšku, ktorá okrem výnosov zahŕňa náklady peňažné a nepeňažné. Neopomenuteľným faktorom, ktorý má vplyv na rozhodovanie o rozširovaní ľudského kapitálu je aj rodinné prostredie, v ktorom jedinec vyrastá, finančné zabezpečenie, priatelia a etnická príslušnosť (Ehrenberg, Smith, 2009).

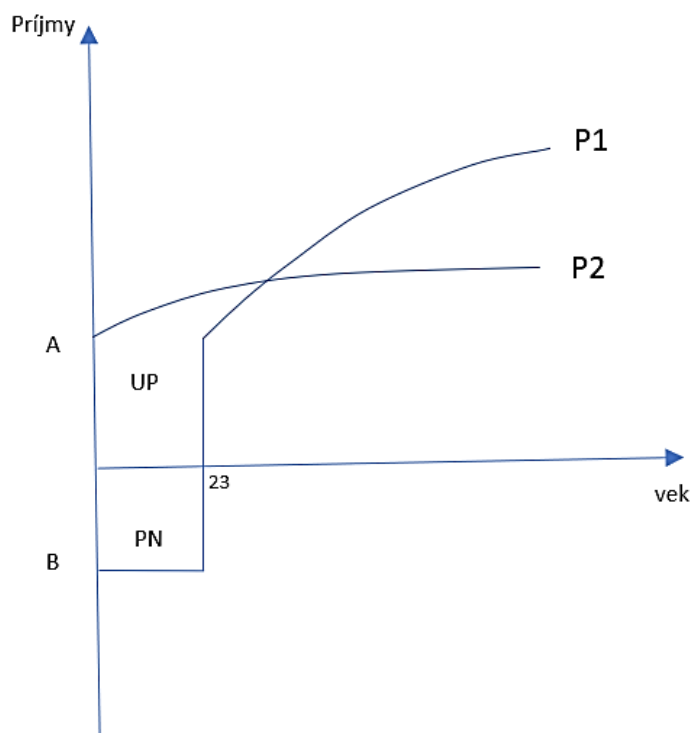
Náklady je potrebné vnímať aj z pohľadu celospoločenského. Tak napríklad štát, počas doby denného štúdia jednotlivca prichádza o príjmy vo forme vybraných daní z príjmu

a percentuálnu čiastku určenú na zdravotné a sociálne zabezpečenie, ktoré hradí za štátnych poistencov, medzi ktorých patria aj študenti (Mazouch, Fischer, 2011). Vďaka investíciám do ľudského kapitálu sú zaznamenané aj celospoločenské prínosy ako znižovanie kriminality a nezamestnanosti (Veselý, 2006). Či pozitívny vplyv pri výchove lepšie vzdelanej budúcej generácie, pri vytváraní vedúcej pozície krajiny z pohľadu konkurencieschopnosti na svetových trhov a taktiež pri napredovaní vo vedecko-technickom pokroku. Vzdelanejší ľudia majú taktiež vyššiu náklonnosť k lepšej starostlivosti o zdravie, pretože hľadajú viac do budúcnosti a eliminujú faktory s negatívnym vplyvom na zdravie (Filler, Hamermesh, Rees, 1996).

Príkladom investície do ľudského kapitálu je užívanie vitamínov, lepšia strava, a iné aktivity, ktoré podporujú práve zdravotný stav, ale aj eliminácia nepriaznivých pracovných podmienok, ktoré by mohli predstavovať vysoké riziko úrazu alebo poškodenia zdravia. Z pohľadu štátu ale aj jednotlivca je priaznivým efektom dobrého zdravotného stavu aj nižšia úmrtnosť, ktorá umožňuje predĺženie produktívneho veku a tým pádom aj možnosť poberať plat počas tejto doby (a odvádzať dane z príjmu). Jedným z ďalších spôsobov akumulácie ľudského kapitálu je aj pomocou investície do emocionálnej a fyzickej stránky človeka. V súčasnosti hrá ale rola fyzickej stránky a sily čoraz menšiu úlohu v platovom ohodnotení. V dnešnom svete a konkrétne v západných krajinách, sú viac cenené vedomosti a celosvetovo stúpa významnosť emocionálneho zdravia (Becker, 1962). K hlavným oblastiam investícií do ľudského kapitálu patrí práve vzdelávanie, vďaka ktorému dochádza k najväčšej akumulácii vedomostí a znalostí. Ukončením školskej dochádzky sa však proces akumulácie vedomostí a znalostí nekončí, ale pokračuje a to aj prostredníctvom formálnych a neformálnych školení (Borjas, 2010). Niektoré nadobúdané vedomosti sa efektívnejšie získavajú v spojitosti s praxou, ako napríklad v stavebníckom priemysle, iné zas vyžadujú špecializáciu a časovo náročné vzdelávanie sa. Na druhej strane sú napríklad lekári, ktorí sa k praxi a vykonávaniu svojho povolania v teréne dostávajú až po dlhoročnom vzdelávaní, počas ktorého sú účastní aj na rôznych stážach. Práve tu platí, že tento druh znalostí a vedomostí je z časti najlepšie získavaný v škole a z časti v praxi. V súčasnosti je čoraz väčšia snaha, aby absolventi čo najviac vyhovel

požiadavkám firiem a investície do ľudského kapitálu, ktoré boli v minulosti uskutočňované v rámci firemnej sféry, sa presúvajú do školských sfér (Becker, 1962).

### Obrázok 2.1 Model investícií do ľudského kapitálu



Zdroj: Ehrenberg, Smith (2009), vlastné spracovanie

Nie každý sa ale rozhodne akumulovať svoj ľudský kapitál v procese vzdelávania a čeliť tak ušlým príjmom alebo príležitostiam počas štúdia, v zámene za vyššie príjmy v budúcnosti. Dve možné rozhodnutia ohľadom investícií zobrazuje obrázok 2.1. A konkrétne príjmové profily jedincov na základe veku a rozhodnutí vstúpiť na trh práce s rozličnou úrovňou znalostí a zručností. Priamka s označením P2 predstavuje rozhodnutie ukončiť akumulovanie vedomostí tvoriacich ľudský kapitál v 18. roku života a z toho dôvodu nečeliť ušlým príjmom alebo možnostiam. Zárobky sú okamžité, nachádzajú sa nad bodom 0, čiže sú kladné, ale na druhej strane nemenné (alebo len veľmi málo menné) v priebehu produktívneho veku. Túto skutočnosť graficky znázorňuje mierne rastúci charakter priamky. Priamka s označením P1 predstavuje rozhodnutie neprerušit' akumulovanie ľudského kapitálu a pokračovať v nadobúdaní vedomostí a zručností aj po 18. roku života. Znázorňuje taktiež už spomínané náklady, jedny z nich sú ušlé príjmy a príležitosti za každý rok strávený v praktickej neúčasti na trhu práce počas doby potrebnej na vzdelávanie. Oblast, ktorá predstavuje tieto náklady je označená skratkou písmen UP. A priame náklady na učebné pomôcky, ubytovanie a iné

nevyhnutné výdaje, označených ako PN. Po skončení vysokej školy môžu byť príjmy absolventa vyššieho vzdelávacieho stupňa stále nižšie ako stredoškolsky vzdelaného, no po určitom čase prekročia a začnú prevyšovať jeho platovú líniu. Dôvodom počiatočných nižších zárobkov môže byť aj nedostatočná prax v odbore, na ktorej sa absolvent nemohol zúčastňovať v takej miere ako pracujúci človek. Prevyšujúca časť priamky P2 nad priamkou P1 predstavuje príjmový benefit pre človeka s vyšším vzdelaním, ktorý očakáva za vynaložené náklady na akumuláciu ľudského kapitálu. Tento príjmový benefit pretrváva už počas celého produktívneho veku jedinca. A v očiach zamestnávateľa je človek s vyšším vzdelaním taktiež vnímaný ako produktívnejší. Mzdový rozdiel musí byť ale významný, pokiaľ by vyššie mzdy ako kompenzácia za investíciu do ľudského kapitálu neexistovali, predpokladá sa, že by motivácia investovať bola veľmi nízka (Borjas, 2010). A ak by sa, napríklad, náklady na vzdelanie znížili a zväčšila by sa medzera medzi príjmami vysoko a menej kvalifikovaných pracovníkov, prilákalo by to k rozhodnutiu o akumulovaní ľudského kapitálu viac ľudí (Ehrenberg a Smith, 2009).

Výnosnosť investície do ľudského kapitálu sa určuje pomocou súčasnej hodnoty. Porovnávaná je peňažná hodnota napríklad z nástupu na vysokú školu a rozhodnutia vstupu na trh práce po skončení strednej školy s ohľadom na diskontnú mieru, vid'. obrázok 2.1. Diskontná miera, sadzba, ktorá udáva zhodnotenie finančných prostriedkov v čase, vychádza zo subjektívneho pocitu danej osoby a jej vnímania hodnoty peňazí. A taktiež z jej ochoty vzdať sa súčasných príjmov na úkor budúcich. Preto sa aj jednotlivé vnímané hodnoty diskontných mier medzi ľuďmi líšia, čoho dôkazom sú odlišné rozhodnutia o investíciách do ľudského kapitálu. Pokiaľ je hodnota vysoká, ukazuje sa investovanie do vzdelávania ako nerentabilné a to aj pri zvažovaní, že súčasné náklady by boli nízke. Pretože hodnota peňazí, ktoré by jedinec zarobil dnes je pre neho vyššia ako tá, ktorú by získal zo zarobených peňazí v budúcnosti. A náklady ušlej príležitosti zo vzdelávania by boli pri vysokej diskontnej miere taktiež vysoké (Borjas, 2010). Pretože môžu byť využité na inú investíciu alebo spotrebované. Typickým príkladom ľudí, ktorých súčasná diskontná miera je vysoká, sú tí, ktorí sú zameraní viac na prítomnosť ako budúcnosť a majú menší sklon k ďalšiemu vzdelávaniu (Ehrenberg, Smith, 2009).

Základnou rovnicou pre výpočet čistej súčasnej hodnoty je:

$$PV = \sum_{n=1}^t \frac{y_n}{(1+r)^n} \quad (2.1)$$

Kde je:

PV ... súčasná hodnota budúcich príjmov

r ... diskontná miera

y ... budúce príjmy

t, n ... počet období, za ktoré bude daná osoba poberať budúce príjmy (v prípade pracujúcej osoby je to od nástupu do zamestnania do ukončenia účasti na trhu práce).

Pokiaľ sa teda zisťuje súčasná hodnoty peňazí za viac rokov, je nutné vypočítať súčasné hodnoty pre jednotlivé roky. Výsledná hodnota je sumou jednotlivých vypočítaných súčasných hodnôt za dané roky.

Rozhodnutie o akumulovaní ľudského kapitálu je vedené motiváciou maximalizácie súčasnej hodnoty budúcich príjmov. Z tohto hľadiska sa predpokladá, že súčasná hodnota budúcich príjmov po získaní vyššieho vzdelania bude vyššia ako súčasná hodnota budúcich príjmov pri dosiahnutí nižšej zásoby znalostí a zručností. Najdôležitejšími aspektami, ktoré ovplyvňujú konkrétne rozhodnutie o množstve a intenzite vlozenej investície do ľudského kapitálu je už práve spomenutá diskontná miera a budúci príjem. V prípade, že má človek subjektívnu diskontnú mieru nízku, môže skutočne súčasná hodnota budúcich príjmov prevyšovať súčasnú hodnotu príjmov, ktorú by získal za predpokladu, že by neinvestoval do ľudského kapitálu po 18. roku života. Rozhodnutie jednotlivca by bolo ale iné v prípade, že by jeho vnímanie diskontnej miery bolo vysoké. Poukazovalo by to totiž na to, že súčasná hodnota budúcich príjmov nedosahuje hodnoty, ktorú jedinec očakáva od svojich budúcich zárobkov a nie je pre to motivovaný investovať do oblastí, ktoré by mu umožnili akumulovať práve ľudský kapitál (Borjas, 2010). Ľudia, ktorí sú orientovaní na prítomnosť budú mať vyššie diskontované úrokové miery a budú akumulovať ľudský kapitál menej než ľudia hľadiaci do budúcnosti.

Inými slovami by sa dalo konštatovať, že každý človek sa snaží maximalizovať svoj úžitok a vychádza pri tom z celoživotnej perspektívy. Porovnáva súčasné, alebo v najbližšej dobe nevyhnutne vynaložené náklady na investíciu, so súčasnou hodnotou budúcich výnosov z danej investície. Motivovaný je práve vtedy, pokiaľ sú očakávané výnosy vyššie než vynaložené náklady. Matematicky znázornené ako:



$$PV = \sum_{n=1}^t \frac{y_n}{(1+r)^n} > \text{Náklady} \quad (2.2)$$

Investovanie bude pokračovať do momentu, v ktorom sa náklady budú rovnať súčasnej hodnote budúcich výnosov alebo ich budú dokonca prevyšovať, viď. obrázok 2.2 (Ehrenberg, Smith, 2009). Človek sa ale rozhoduje medzi viacerými investičnými variantmi, investícia do vzdelania nemusí byť jedinou správnou voľnou a to ani v prípade, že budúce príjmy prevyšujú vynaložené priame a nepriame náklady. Investícia do vzdelania je racionálnym rozhodnutím v prípade, že budúci príjem z tejto investície prevyšuje nad príjmami z alternatívnych investičných rozhodnutí (Filer, Hamermesh, Rees, 1996). Inými slovami, človek porovnáva čistú súčasnú hodnotu (o vynaložené náklady zníženú súčasnú hodnotu budúcich príjmov z plánovanej investície) jedného investičného rozhodnutia s ďalšími súčasnými hodnotami iných, dostupných investičných rozhodnutí.

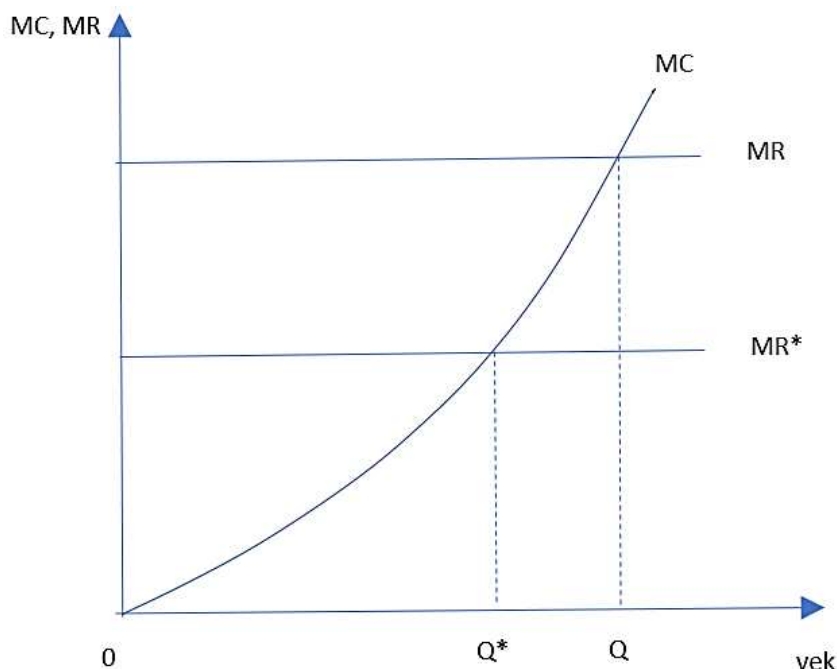
## 2.2 Rozloženie investícií v čase

Všeobecne by sa dalo konštatovať, že ľudia s vyššou úrovňou akumulovaného ľudského kapitálu začínajú svoju profesionálnu kariéru s nižším platovým ohodnotením. Postupom času je tento rozdiel ale vyrovnaný, ich platy dokonca prevyšujú platové ohodnotenie tých, ktoré neakumulovali svoj ľudský kapitál a táto výhoda pre nich zotráva už počas celého produktívneho veku (Filer, Hamermesh, Rees, 1996). Ľudia s nižším akumulovaným ľudským kapitálom dosahujú najvyššie príjmy v období medzi 35. až 44. rokom, na rozdiel od druhej skupiny, pre ktorú je typické už spomínané oneskorenie a najvyššie platové ohodnotenie dosahujú po 55. roku života. Ich platový vývoj má dokonca strmší sklon, no s vekom sa rast spomaľuje (Filer, Hamermesh, Rees, 1996).

Podľa Beckra (1962), môžu aj cenové, platové, politické alebo sociálne informácie pomôcť pri zvyšovaní príjmu. Pokiaľ má človek dostatok informácií o cenách, môže realizovať svoje rozhodnutie o kúpe u najlacnejšieho predajcu, na druhej strane pri informovanosti o plate, sa môže rozhodnúť uchádzať o lepšie platené miesto. Získavanie dodatočných informácií ale často vyžaduje aj dodatočné vynakladanie nákladov. Pri hľadaní pracovného miesta, musí často uchádzač využiť platené služby pracovných agentúr a taktiež rátať s tým, že bude musieť vynaložiť dodatočné cestovné náklady. V prípade, že nové pracovné miesto vyžaduje aj fyzický a trvalý presun danej osoby z geografického hľadiska, je nutné rátať s dodatočnými nákladmi vo forme vynaloženého času a peňazí. V takom prípade sa daná osoba rozhoduje na základe presvedčenia, že ponúkané miesto jej prinesie vyšší príjem, než súčasne poberá.

Efektivitu investície ovplyvňuje aj jej správne načasovanie. Človek sa vo svojom rozhodovaní snaží investovať do momentu, v ktorom sa marginálne príjmy z investície rovnajú marginálnym nákladom, čiže maximalizuje súčasnú hodnotu celoživotných príjmov.

**Obrázok 2.2 Model marginálnych príjmov a nákladov v čase**



Zdroj: Borjas (2010), vlastné spracovanie

Obrázok 2.2 znázorňuje vzťah medzi príjmami z efektívnych jednotiek ľudského kapitálu a ich množstvom, označeným písmenami  $Q$  a  $Q^*$ . Pomocou vodorovných kriviek  $MR$ ,  $MR^*$  sú zobrazené marginálne príjmy. Pomocou krivky  $MC$  sú znázornené marginálne náklady. Krivka marginálnych nákladov má rastúci tvar, z toho dôvodu, že pri ďalšej akumulácii ľudského kapitálu rastú aj náklady spojené s investíciou. V danom grafe sa ďalej predpokladá, že vybrané zložky ľudského kapitálu (jednotky efektívnosti) sú ponúkané na trhu práce, za čo ich vlastník obdrží príslušnú nájomnú sadzbu. Táto nájomná sadzba je konštantná z dôvodu daného časového okamihu. Táto skutočnosť určuje horizontálny tvar kriviek marginálnych príjmov. Ďalej sa predpokladá, že produktívny vek jedinca je od 20. do 65. roku života. Pomocou krivky  $MR$  je znázornený vzťah medzi množstvom jednotiek efektívnosti tvoriacich ľudský kapitál a marginálnym príjmom z týchto jednotiek vo veku 20 rokov. Táto priamka sa nachádza nad priamkou  $MR^*$ , ktorá znázorňuje obdobný vzťah, ktorý platí pre jedinca vo veku 30 rokov. Vysvetlením pre umiestnenie týchto kriviek je práve to, že produktívny vek jedinca je v druhom prípade o 10 rokov kratší. Inými slovami, období, za ktoré bude poberať 30 ročný

človek príjmy je menej, v porovnaní s 20 ročným človekom. Vďaka priesečníku krivky MR alebo MR\* a krivky MC je možné zistiť aké množstvo efektívnych jednotiek je človek schopný získať v danom veku. Priesečník kriviek MR a MC udáva množstvo efektívnych jednotiek Q. Táto hodnota je vyššia ako v prípade priesečníku krivky MR\* a MC. Čím je teda človek starší, akumuluje menej efektívnych jednotiek z investície do ľudského kapitálu. A pri predpoklade maximalizácie celoživotného čistého príjmu sú práve mladí ľudia viac motivovaní investovať do ľudského kapitálu, pretože svoj ľudský kapitál môžu prenajímať dlhšie a táto investícia je pre nich výnosnejšia (Borjas, 2010).

Príjmy investora majú v priebehu jeho produktívneho veku rastúci tvar, ale klesajúcu tendenciu. Súvisí to z časti s dodatočnou akumuláciou ľudského kapitálu v priebehu produktívneho veku. Pretože s klesajúcou tendenciou investovať do ľudského kapitálu klesajú aj príjmy (Borjas, 2010). Možným riešením, ako zmierniť klesajúcu tendenciu celoživotných príjmov je práve pomocou celoživotného vzdelávania. Pôvodne malo za cieľ znížiť štrukturálnu nezamestnanosť, ktorá vznikla dôsledkom chýbajúcich pracovníkov s konkrétnymi vedomosťami na trhu práce. Spolu s hrozbami demografického vývoja, nebude pracovná sila, predstavovaná mladými ľuďmi, dostatočná na zaplnenie trhlín na trhu práce. Z tohto hľadiska sa nestačí spoliehať len na dosiahnuté vzdelanie, je potrebná neustála bdelosť aktívne pracujúceho obyvateľstva a snaha ísť s dobou, ktorá vyžaduje formálne a neformálne vzdelaných ľudí v súvislosti s aktuálnym dianím. Aj z tohto dôvodu je potrebné, aby sa akumulovanie ľudského kapitálu neskončilo opustením škôl, ale aby pokračovalo počas celého produktívneho veku. Pričom motivačným prvkom pre jednotlivca by mala byť práve eliminácia klesajúcich príjmov (Filipová, 2008).

### 2.3 Špecifický a všeobecný ľudský kapitál

Každá jedna investícia alebo aktivita, ktorá je určitým spôsobom prepojená s ľudským kapitálom, ho v nejakom smere ovplyvní. Môže mu dopomôcť v získaní nových znalostí, zručností alebo praktických skúseností, ktoré môže človek ďalej v určitej miere a určitých oblastiach rozvíjať a využívať vo svojom živote. Inými slovami, ovplyvní jeho produktivitu.

Z tohto pohľadu uvádzajú Filer, Hamermesh a Rees (1996) dva druhy ľudského kapitálu, jedným z nich je všeobecný ľudský kapitál, ktorého základom sú také znalosti, ktoré sú využiteľné vo viacerých profesiách. Druhým typom je špecifický ľudský kapitál, v zmysle znalostí využiteľných len v určitých profesiách.

Typickým príkladom ľudí, ktorí disponujú prevažne všeobecným ľudským kapitálom sú lekári. Ich znalosti sú síce prospešné pre danú firmu (v tomto prípade nemocnicu), ale sú s určitosťou využiteľné aj v inej firme (nemocnici). Pre firmu, ktorá zabezpečí investície práve do takého ľudského kapitálu, môže byť užitočným prínosom zvýšenie marginálneho produktu v budúcnosti, no taký istý prínos by tento kapitál predstavoval aj pre inú firmu, pôsobiacu v tom istom odvetví. Vo všeobecnosti, platové ohodnotenie pracovníka so všeobecným ľudským kapitálom vzrastie rovnakým množstvom ako vzrastie aj marginálny produkt firmy (Becker, 1962). Znázornené priloženou rovnicou.

$$\Delta MP = \Delta W \quad (4.1)$$

Kde predstavuje:

$\Delta MP$  ... zmenu marginálneho produktu

$\Delta W$  ... zmenu mzdy

Z tohto hľadiska nie je pre danú firmu možné z danej formy kapitálu nejakým spôsobom profitovať, pretože zvýšenie platu pre ňu predstavuje aj zvýšenie nákladov. Pre racionálne zmýšľajúcu firmu sú investície do všeobecného ľudského kapitálu rentabilné len v prípade, že náklady na seba buď prevezme zamestnanec a sám ich aj hradí. Alebo sú jeho príjmy znížené o čiastku predstavujúce náklady na investíciu (Becker, 1962). Matematicky by sa to dalo znázorniť:

$$\Delta MP = \Delta W + \Delta C \quad (4.2)$$

$$\Delta W = \Delta MP - \Delta C \quad (4.3)$$

Kde je:

$\Delta MP$  ..... zmena marginálneho produktu

$\Delta W$ ..... zmena mzdy

$\Delta C$  ..... zmena nákladov na investíciu

Mzda zamestnanca by v takom prípade nezodpovedala jeho marginálnemu produktu, ale bola znížená o náklady na potrebnú investíciu. Ohrozením pre firmu je aj konkurencia na trhu.

Pokiaľ sa rozhodne danú investíciu financovať, musí čeliť hrozbe, že daného zamestnanca môže zlákať konkurencia (Becker, 1962).

V prípade, že zručnosti človeka a jeho znalosti sú produktívne využité v jednej konkrétnej firme v porovnaní s inými firmami, prípadne v iných firmách z nich žiaden dodatočný prínos neplynie, a sú zamerané na konkrétny typ práce, jedná sa o špecifický ľudský kapitál. Pod týmto pojmom je možné si predstaviť zdroje vynaložené na novo prijatého zamestnanca, ktorý sa stáva súčasťou firmy. Firma, ktorá ma monopolné postavenie na trhu práce čelí menšiemu nátlaku zo strany konkurencie a každá jej investícia sa dá chápať ako špecifická. V tejto súvislosti vzniká otázka, kto má hradiť náklady vynaložené na získanie špecifických vedomostí? V prípade, že hradí náklady firma a po skončení investície podá zamestnanec výpoveď, budú to pre firmu stratené výdaje, ktoré jej neprinesú žiaden úžitok. Pre firmu taktiež nie je možné nájsť zamestnanca s tými istými schopnosťami a znalosťami aké mal danou firmou vyškolený jedinec. Takú istú stratu zaznamená aj zamestnanec, ktorý by si náklady hradil sám, pretože svoje znalosti neuplatní v inej firme. Z firemného pohľadu sa dá daná situácia riešiť za pomoci ponuky vyššej mzdy pre zamestnanca, prípadné zdieľanie nákladov na výcvik ako aj úžitku z výcviku (Becker, 1962). Matematickým zhrnutím by bola rovnica, v ktorej písmeno  $G$  predstavuje zdieľaný úžitok z investície, o ktorý je navýšená mzda a  $C$  zdieľané náklady z investície, ktoré zas mzdu znižujú.:

$$\Delta MP + \Delta G = \Delta W + \Delta C \quad (4.4)$$

$$\Delta W = \Delta MP + \Delta G - \Delta C \quad (4.5)$$

$\Delta MP$  ..... zmena marginálneho produktu

$\Delta W$  ..... zmena mzdy

$\Delta G$  ..... zmena úžitku plynúceho z investície

$\Delta C$  ..... zmena nákladov potrebných na investíciu

Pokiaľ firma uvažuje racionálne, ponúkne zamestnancovi so všeobecným ľudským kapitálom mzdu na rovnakej úrovni a zamestnancovi so špecifickými znalosťami využiteľnými v danej firme vyššiu mzdu, v porovnaní s konkurenciou. Tomuto tvrdeniu by sa dalo oponovať z toho dôvodu, že práve zamestnanec so všeobecnými znalosťami bude požadovať navýšenie mzdy, pretože jeho znalosti sú využiteľné aj v inej firme, na rozdiel od zamestnanca so

špecifickými znalosťami. Tento pohľad ale poukazuje na navýšenie mzdy v porovnaní s konkurenciou, pre ktorú by boli špecifické znalosti zamestnanca menej hodnotné ako tie všeobecné, ale nepoukazuje na absolútny efekt jednotlivých druhov znalostí na mzdy. Firmy nemajú tendenciu ponúknuť zamestnancom so všeobecnými znalosťami vyššie mzdy, aj preto, že všetky náklady na školenie na seba prevzal práve zamestnanec. Na druhej strane záleží im práve na zamestnancoch so špecifickými znalosťami. Je to spôsobené aj tým, že časť nákladov špecifického výcviku je hradená firmou a je v jej záujme, aby si týchto zamestnancov udržala. Človek so špecifickým výcvikom je menej náchylný na prepustenie, dokonca aj keby jeho marginálny produkt dočasne poklesol. V prípade, že by hypoteticky nastala situácia prepúšťania, viac ohrození sú zamestnanci, ktorí nie sú vyškolení alebo absolvovali len všeobecný výcvik. Zamestnanec, ktorý investoval do špecifických znalostí a je naviazaný buď geograficky, inštitucionálne alebo legislatívne na určitú krajinu, bude vyvíjať menšiu iniciatívu migrácie alebo všeobecne k zmene práce, pretože by jeho vedomosti neboli využiteľné na tej istej úrovni v inej krajine (Becker, 1962).

Investícia firiem do svojich zamestnancov sa môže týkať aj zdravia, pokiaľ by investícia bola prospešná pre jednu konkrétnu firmu, jednalo by sa o investíciu do špecifického ľudského kapitálu, pokiaľ by z nej ale malo úžitok viac firiem, išlo by o všeobecný ľudský kapitál. Firmy sa na základe tohto zistenia rozhodujú prispieť k zlepšovaniu zdravia pracovníkov, berú do úvahy dĺžku trvania pracovného vzťahu (Becker, 1962).

## **2.4 Signálna funkcia investícií**

Vo väčšine profesií si zamestnávateľ nie je istý stupňom produktivity jedinca v momente jeho prijatia a ani istý čas po jeho nástupe. Informácia o jeho stupni produktivity si vyžaduje čas, čo predstavuje pre zamestnávateľa istý druh neistoty. Viditeľné sú pre neho len personálne údaje ako charakteristika alebo atribúty danej osoby, medzi ktoré patria napríklad vzdelanie, informácie o predchádzajúcich zamestnaniach, rasa, pohlavie a informácie o bezúhonnosti. Tieto atribúty predstavujú to, čím sa daná osoba reprezentuje. Jedny z nich sú považované za nemenné, fixné, ako napríklad rasa a pohlavie, iné na druhej strane sú menné a medzi tie sa zaraďuje napríklad vzdelanie. Pretože záleží od rozhodnutia danej osoby, či akumuluje svoj ľudský kapitál. Ďalším typom sú atribúty samovoľne menné, kde patrí napríklad vek. Na základe dostupných signálnych informácií, bude zamestnávateľ očakávať istú mieru marginálneho produktu jednotlivca a ponúkne zamestnancovi mzdu (Spence, 1973). Jedným z najdôležitejších signálov je práve úroveň dosiahnutého vzdelania. Vo všeobecnosti by sa dalo

predpokladať, že náklady na vzdelania sú nepriamo úmerné schopnostiam. Preto bude zamestnávateľ predpokladať, že pre človeka, ktorý sa rozhodol svoj ľudský kapitál akumulovať na určitú úroveň, to bolo menej nákladné ako pre iných, ktorí sa takto nerozhodli. A preto sa bude vyznačovať aj vyššou produktivitou.

Každý jedinec sa snaží maximalizovať súčasnú hodnotu svojich budúcich príjmov. Pre niektorých ľudí, ktorým dodatočné roky vzdelávania neprinesú žiaden úžitok, pretože sa vyznačujú nižšími schopnosťami, prípadne neochotou učiť sa a z toho dôvodu by pre nich táto investícia bola príliš nákladná, nie je výhodné investovať do vzdelávania. Pre druhú skupinu osôb, s väčšími schopnosťami a kladným vzťahom k vzdelávaniu sa, sú dodatočné roky vzdelávania výhodné, pretože čistý benefit z rozhodnutia o ďalšom vzdelávaní prevažuje nad inými rozhodnutiami. A ich náklady na vzdelanie sú výrazne nižšie v porovnaní s predchádzajúcou skupinou (Ehrenberg a Smith, 2009).

Samotná informácia o investíciách do menných atribútov osobnosti ale nie je dostačujúca. Táto informácia je užitočná len v prípade, keď je vzťah medzi signálnymi aspektami a produktivitou negatívny a výdaje na dané oblasti boli efektívne vynaložené (Spence, 1973). V takom prípade je možné hovoriť o dosiahnutom vzdelaní ako o signalizačnom prvku (Ehrenberg a Smith, 2009).

Stiglitz (1975) poukazuje aj na dôležitosť inštitúcií umožňujúcich akumuláciu ľudského kapitálu – školstvo - z pohľadu kvality a následného vplyvu na uplatniteľnosť na trhu práce. Proces skúmania označuje pojmom „skrining“. Dobrým zdrojom informácií je napríklad testovanie študentov, vďaka ktorému dostáva vyučujúci spätnú väzbu o svojich študentoch. Je veľmi výhodné, aby vzdelávacie inštitúcie viedli základné záznamy o školských úspechoch (neúspechoch) svojich študentov, v prípade, že by ony tieto informácie nevyužívali, môžu byť užitočné napríklad pre zamestnávateľov.

V otázke školy, jej kvality a následného vplyvu na výšku príjmu načrtli Ehrenberg a Smith (2009) zaujímavú myšlienku. Kvalitnejšie školy môžu tiež napomáhať študentovi pri rozvoji jeho kreatívnych zručností a dobrých návykov, ktoré sú viac cenené na trhu práce, ale aj zlepšovať informovanosť o sebe samom a tým mu uľahčovať rozhodnutia o výbere povolania. Je potrebné, aby vzdelávacie inštitúcie dokázali dostatočne pružne reagovať na meniace sa podmienky a požiadavky na trhu práce. V opačnom prípade budú aj naďalej pokračovať v poskytovaní niektorých vzdelávacích oblastí, ktorých absolventi nie sú schopní nájsť

uplatnenie na trhu práce. Potrebné je zefektívnenie a flexibilita výučbových systémov, s čím súvisí aj obsah výuky. Obsah a ponuka výučby by mali korešpondovať a odpovedať na aktuálne potreby trhu následnou prípravou absolventov (Filipová, 2008).

Dosiahnutý stupeň vzdelania, ale nemusí byť jediným a skutočne relevantným signálom odrážajúcim produktivitu zamestnanca. Treba vziať do úvahy fakt, že vysoké náklady spojené so vzdelávaním nemusia jednoznačne poukazovať na nižšiu schopnosť jedinca učiť sa novým veciam. Ako už bolo spomenuté, na rozhodnutie o akumulovaní ľudského kapitálu vplýva, okrem iného, aj rodinné zázemie a finančné zabezpečenie. Pokiaľ by teda príčinou neakumulovania ľudského kapitálu boli práve finančné prostriedky nepostačujúce na ďalšie vzdelávanie, nie je možné hovoriť o stupni vzdelania ako o jedinom relevantnom signály produktivity. Otázkou teda zostáva, či je dosiahnutý stupeň vzdelania skutočne tak významným signalizačným prvkom pre zamestnávateľa, alebo je len lacnejší v porovnaní s inými využiteľnými metódami (Ehrenberg a Smith, 2009)? Prípadne, či by nemohol byť využívaný v kombinácii s inými signalizačnými prvkami?



### **3 Vplyv osobnosti a mäkkých zručností na postavenie na trhu práce**

Ľudský kapitál je tvorený, okrem iného, aj mäkkými zručnosťami, kompetenciami, schopnosťami a v konečnom dôsledku samotnou osobnosťou. Rovnako ako vzdelanie, môžu zamestnávateľom poslúžiť informácie o týchto aspektoch ako signálny prvok pri obsadzovaní pracovných pozícií. Nasledujúca kapitola je venovaná popisu a vysvetleniu toho, čo je osobnosť, jej psychologické rysy a mäkké faktory. Ich vnímanie z pohľadu psychologického v kombinácii s pohľadom ekonomickým, ktorý sa zameriava hlavne na ich vplyv v pracovnom prostredí.

#### **3.1 Osobnosť a mäkké faktory osobnosti**

V psychológii sa na osobnosť nazerá ako na prvok jedinečnosti. „Osobnosť je súhrn duševných a telesných vlastností, charakteristický svojou jedinečnosťou u každého človeka a jedinečnou flexibilitou“ (Mikuláščík, 2015, s. 119). Je ju možné vnímať aj ako „súhrn vrodených predpokladov a naučených vzorcov správania“ (Mikuláščík, 2015, s. 97). Cakirpaloglu (2012, s. 16) definuje osobnosť ako: „súhrn, súvislosť či prepojenie charakteru, temperamentu, schopností a taktiež konštitučných vlastností človeka.“ Zdôrazňuje jej jedinečnosť, relatívnu stálosť a celistosť psychických funkcií, uvedomovanie si vlastnej identity ako aj sociálnu skúsenosť, ktorá má vplyv na vývin osobnosti. Trvalými aspektmi osobnosti sú osobnostné rysy. Tie determinujú správanie a psychické procesy danej osoby (Cakirpaloglu, 2012). Prejav osobnostných rysov je najzreteľnejší hlavne v nevyhrotených situáciách, v ktorých sa, na rozdiel od stresových situácií, môže človek slobodne rozhodnúť, ako zareaguje alebo aké správanie uprednostní (Urban, 2017). Osobnosť skúmajú rôzne teórie, okrem iných, teórie typologické, teórie rysov a faktorové teórie. Prvé dve vybrané teórie a ich modely sú najvhodnejšie pre využitie pre vedúcich pracovníkov. Podľa typologických teórií je možné človeka charakterizovať napríklad ako sangvinika, cholerika, melancholika alebo flegmatika, prípadne ako extroverta alebo introverta (Mikuláščík, 2017). K najznámejším typológiám osobnosti patrí aj Eysenková typológia, ktorá pracuje s emocionálnou stabilitou alebo neurotizmom v kombinácii s extrovertným typom alebo introvertným typom osobnosti. Dané charakteristiky sa zisťujú prostredníctvom EPI dotazníka (Urban, 2017). Typologické určenie osobnosti je výhodné pri potrebe rýchleho a správneho jednania s danou osobou, je ale z časti povrchné a neurčuje presnú povahu daného človeka (Mikuláščík, 2015).

Teórie rysov pracujú s bipolárnymi rysmi (dimenziami) osobnosti. Patrí sem napríklad model T. Learyho, ktorý pracuje s 4 dimenziami: priateľskosť-agresivita, dominancia-podriadenosť, závislosť-egocentrizmus a rezervovanosť-zodpovednosť (Mikuláščík, 2015).

Kombináciou teórie rysov a faktorovej je napríklad 5 faktorový model osobnosti (Mikuláščík, 2015). Tento model vznikol po desaťročiach výskumu a bol odvodený z bežne používaných pojmov. Nenahrádza predošlé systémy, ale zoskupuje ich vďaka svojej rôznorodosti (John, Srivastava, 1999). Model pozostáva z piatich základných osobnostných kategórii (čŕt) – neurotizmus, extrovertnosť, otvorenosť, svedomitosť a prívetivosť (priateľskosť). Je to jeden z ďalších krokov k lepšiemu posudzovaniu osobnosti (Mikuláščík, 2015). Alternatívnym názvom modelu je pomenovanie Veľká päťka. Tento názov vystihuje presnejšie širokospektrálnosť piatich kategórii modelu. Tie totiž nepoukazujú na ohraničenosť osobnostných rozdielov len na päť možností, ale sú zovšeobecnením širokého spektra osobnostných charakteristík (John, Srivastava, 1999). Prípadne sa používa aj označenie OCEAN, ktoré predstavuje skratku vychádzajúcu zo začiatkových písmen názvov vybraných dimenzií v angličtine (Cakirpaloglu, 2012). Jednou z ďalších teórií je aj Cattellová teória, ktorá vychádza z faktorovej teórie a z teórie rysov. Cattell v nej tvrdí, že ľudia si na základe osobnostných vlastností vytvárajú svoj osobný psychologický priestor, ktorý ich oddeľuje v určitom pomere od iných ľudí. Praktická aplikácia tejto teórie je prostredníctvom 16PF testu, ktorý je modifikáciou testu MMPI. Skúmané osobnostné rysy rozdeľuje 16PF test na povrchové a pramenné. Konštitučné, čiže relatívne nemenné a na rysy ovplyvnené vonkajším svetom, čiže dynamické, ku ktorým sa radí sentiment alebo postoje. Na rysy schopností a rysy temperamentu, ktoré poukazujú na energickosť, prejav a emocionálnu stránku jedinca. Všeobecne sú osobnostné faktory rozdelené na primárne a sekundárne, pričom tie primárne pochádzajú z dotazníkového prieskumu a sekundárne z analýzy faktorov primárnych. Novou verziou už spomínaného testu MMPI je MMPI- 2, ktorý skúma o jednu dimenziu viac než staršia verzia. Zameriava sa, napríklad, na intenzitu výskytu depresie, hystérie, schizofrénie, sociálnej plachosti... Jeho výhodou je to, že opakovaným testovaním je možné sledovať zmenu osobnosti, ktorá nastala po určitom čase, prípadne po absolvovanej liečbe/terapii (Cakirpaloglu, 2012).

Rozdielnú výkonnosť zamestnancov určujú, z veľkej časti, práve ich osobné predpoklady. Tie, ktoré majú priamy vplyv sú schopnosti, motivácia, efektivita, prípadne aj tvorivosť, osobné tempo a postoje. Tie, ktoré majú nepriamy vplyv sú osobnostné vlastnosti. K nim patrí napríklad zodpovednosť, ústretovosť, ochota pomôcť alebo spolupracovať. Požadované

osobnostné predpoklady a schopnosti sa môžu medzi profesiami líšiť, ich správne porozumenie môže byť nápomocné pri výbere a správnom umiestnení jednotlivých zamestnancov na správne pracovné pozície. Je totiž efektívnejšie pracovnú pozíciu a pracovné prostredie prispôbiť konkrétnym zamestnancom ako sa ich osobnosť snažiť meniť a prispôbovať pracovným pozíciám (Urban, 2017).

Spomínané schopnosti sú širším označením pre znalosti, zručnosti a návyky a dajú sa ďalej rozvíjať (Plamínek, 2018). Môžu byť vrodené, ale aj získané v procese učenia alebo tréningu. Podobné schopnosti zamestnancov ich ale ešte nepredurčujú k identickému konaniu, to je totiž ovplyvnené osobnosťou. Dôležitým aspektom sú aj postoje zamestnancov, ktoré sú ovplyvnené osobnosťou a následne majú vplyv na ich postoj k práci, spolupracovníkom, organizácii ako k jednotlivým situáciám. Príkladom pracovného postoja môže byť vytrvalosť, ústretovosť, iniciatíva, spolupatričnosť, spokojnosť s prácou (Urban, 2017). Taktiež ochota, lojálnosť, snaha alebo motivácia k podávaniu výkonu (Plamínek, 2018).

Príkladom zručností, ktoré sú súčasťou schopností jedinca, sú aj mäkké zručnosti. Rovnako ako vzdelanie a iné druhy zručností, ktorými jedinec disponuje, sú nehmotné. Rozdiel medzi mäkkými zručnosťami a dosiahnutým vzdelaním je v tom, že sú ťažko merateľné, pretože vystupujú v súvislosti s určitými postojmi. Tie z nich, ktoré sú prepojené s efektivitou na pracovnom trhu sú označované ako perfektne prenosné. Príkladom mäkkých zručností sú odolnosť voči stresu, sebavedomie, sebakontrola, flexibilita, kreativita, ochota k celoživotnému vzdelávaniu sa, zručnosti komunikácie, medziľudského porozumenia, spolupráce, ovplyvňovania a porozumenia potrieb zákazníka, organizovanosť, zručnosti lídra. Patrí sem napríklad aj efektivita, iniciatívnosť, poriadkumilovnosť, zručnosti v plánovaní a organizovaní, samostatnosť a iné (Balcar, Homolová, Karásek a kol., 2011).

Jedným z ďalších sledovaných aspektov medzi uchádzačmi o zamestnanie môžu byť aj kompetencie. Plamínek (2018) vníma slovo kompetencie ako spôsobilosť vykonávať určitú úlohu. Pozostáva z dvoch zložiek, a to z ľudských zdrojov a nimi podávaného výkonu. Pod pojmom ľudské zdroje je možné chápať ľudský potenciál k výkonu práce. Balcar, Homolová, Karásek a kol. (2011, s. 20) definujú kompetencie ako „súbor vrodených alebo získaných osobných charakteristík, postojov, vedomostí a zručností vedúcich k vysoko kvalitnému výkonu.“ Pričom k lepšiemu postaveniu na trhu práce napomáha práve ich vyššia úroveň. Obdobne ako ľudský kapitál, sa kompetencie členia na všeobecné a špecifické, s ohľadom na ich produktivitu, využiteľnosť ako aj na zamestnanosť/ šancu na prepustenie. V súkromnej sfére

sa používa skôr rozdelenie na mäkké a tvrdé kompetencie. K tvrdým kompetenciám sa zaraďujú znalosti a zručnosti, ktoré sa dajú merať a vystupujú v spojitosti s dosiahnutým vzdelaním. K mäkkým zas tie, ktoré sú ťažko merateľné a zaraďujú sa sem zručnosti komunikácie, kooperácie, lídra a samostatnosti. Nadobúdanie mäkkých kompetencií je ovplyvnené rodinným prostredím, v ktorom jedinec vyrastá a žije ako aj jeho inteligenciou. Predpokladá sa, že mäkké kompetencie budú jedným z kľúčových faktorov, rozhodujúcich pri prijímaní uchádzačov do zamestnania (Balcar a Knob, 2016).

Osobitým pojmom sú manažérske kompetencie, pod ktorým je možné si predstaviť hlavne schopnosti, predpoklady a motivačnú zložku osobnosti využívanú v manažérskych profesiách. Základom firmy sú totiž ľudia a ich zručnosti efektívneho využívania dostupných technológií. Z tohto pohľadu hrá práve správne využívanie týchto kompetencií veľkú rolu v nasmerovaní ľudských zdrojov firmy s následným zefektívneným chodu celej spoločnosti (Spillerová, Kurnický, Kubeš, 2004). Správni manažéri by mali z tohto hľadiska vykonávať svoju funkciu tak, aby dosiahli adekvátnu odozvu a zároveň nenarušovali spoluprácu na pracovisku (Borghans, Weel, Weinberg, 2006a).

Spomínané aspekty osobnosti ako aj samotná osobnosť sú jedným z kľúčových faktorov, ktoré by v kombinácii s psychologickými poznatkami a ekonomickou problematikou mohli priblížiť mieru ich vplyvu na pracovný výstup, správanie a úspech na trhu práce. Z pohľadu ekonomického sa v posledných rokoch tejto oblasti venuje stále viac pozornosti. V snahe porozumieť tejto problematike sa využíva ich prepojenosť s konkrétnym alebo vyžadovaním profesijným vystupovaním (Borghans, Weel, Weinberg, 2006a).

### **3.2 Rešerš empirickej literatúry**

Súvislosť medzi Veľkou päťkou a vybranými povolania skúmajú Barrick a Mount (1991). V rámci 5 faktorového modelu pracujú s vybranými faktormi – extrovertnosť, emocionálna stabilita (neurotizmus), prítvornosť, svedomitosť a otvorenosť. Zameriavajú sa konkrétne na povolania policajtov, odborníkov, manažérov, predajcov, odborne kvalifikované profesie a čiastočne kvalifikované profesie s ohľadom na pracovnú zdatnosť/produktivitu, výkonnosť a personálne údaje. Výsledky štúdie potvrdzujú, že svedomitosť je vierohodným predpokladom pracovnej výkonnosti pre nimi vybrané povolania, autori poukazujú na túto osobnostnú črtu, pretože môže byť významným ukazovateľom pre zamestnávateľa. Na druhej strane výsledky pre emocionálnu (ne)stabilitu sa neukázali ako jasný predpoklad pre každú profesiu. Výsledky

potvrďujú extrovertnosť v súvislosti s povolaniami, ktoré vyžadujú medziľudské interakcie (manažérske pozície, predajcovia), prívetivosť ale v tej istej súvislosti vykazovala značne nižšie korelačné hodnoty. Extrovertnosť sa, v spojitosti s profesiami odbornými ako aj odborne/čiastočne odborne kvalifikovanými, prejavila ako neefektívna. Dokázaná bola taktiež súvislosť medzi výkonnosťou a otvorenosťou, faktor otvorenosti totiž súvisí s ochotou učiť sa novým veciam. Súčasne sa v spojitosti s otvorenosťou ukázala byť extrovertnosť ako významný faktor. Faktor prívetivosti sa nepotvrdil ako vhodným ukazovateľom pre pracovné nasadenie.

Pre každé vykonávané povolanie je potrebné disponovať určitými predispozíciami a práve z tohto dôvodu sa Borghans, Weel a Weinberg (2006a) zamerali na skúmanie starostlivosti a priamočiarosti v súvislosti s pracovným výkonom. Všeobecne by sa dalo povedať, že starostlivosť napomáha pri vytváraní medziľudských vzťahov, ktoré sú kľúčové pri riešení problémov, na druhej strane práve priamočiarosť napomáha pri presnom vyjadrovaní. Pokiaľ je človek schopný využívať obe črty navzájom, je možné konštatovať, že pracovník dokáže jednať efektívne. Vo svojej štúdii prišli ďalej napríklad k nasledujúcemu poznatku. Človek je svojím spôsobom schopný prispôbovať sa. Preto sa bude snažiť v zamestnaní, ktoré vyžaduje priamočiarosť, čo najviac zamerať na túto vlastnosť a opačne, ale jedinec, ktorý disponuje silnejšie práve direktívnou črtou sa bude správať direktívnejšie v akomkoľvek zamestnaní a samozrejme to platí aj pre opačný prípad. A práve z toho dôvodu to bude ľudí s vybranými osobnostnými rysmi lákať práve k určitým povolaniam. Tento poznatok bol dokázaný na vybranej vzorke jedincov, ktorých osobnosť bola skúmaná vo veku 16 rokov. Predpokladá sa ale, že človek, ktorý v mladosti viac inklinoval k starostlivosti, bude uprednostňovať povolania, v ktorých túto vlastnosť aj využije. A popularita v mladosti sa spája v dospelosti práve s direktívnosťou. Pracovník bude produktívnejší v zamestnaní, ktoré požaduje práve tú osobnostnú črtu, ktorá u neho prevažuje. Najviac starostlivosti vyžadujú povolania, ktoré sa vyskytujú v sektore služieb, ktorý je často orientovaný práve na medziľudské interakcie a direktívna vlastnosť sa ukazuje ako relatívne nepotrebná. Na rozdiel od tohoto, v povolaniach zameraných na ovplyvňovanie druhých a na predaj sa vyžaduje direktívnosť. V týchto profesiách je potrebná aj starostlivosť pri nadvязovaní kontaktov s inými ľuďmi, ale práve v týchto oblastiach je pozorovateľný najväčší rozdiel v potrebe medzi týmito vlastnosťami. Významná je aj komplementárnosť medziľudských zručností s inými zručnosťami.

Krueger a Schkade (2007) skúmali to, či majú spoločenski ľudia tendenciu byť zamestnaní v zamestnaniach, ktoré vyžadujú viac spoločenskej interakcie. To, či je daný človek

spoločenský sa snažili zistiť podľa jeho mimopracovného správania, ktoré by mohlo poukazovať práve na jeho preferencie. Zdieľajú taký názor, že napríklad ľudia, ktorí preferujú spoločenské kontakty, sú extrovertní, by mali vyhľadávať také povolania, pri ktorých prichádzajú do styku so spolupracovníkmi alebo so zákazníkmi. Zamestnania takého typu im aj dodávajú lepší pocit. A naopak ľudia uzavretí, samotárski by mali uprednostňovať zamestnania, ktoré nevyžadujú v takej miere spoločenskosť. Takým istým pravidlom by sa mali riadiť aj zamestnávateľia, aby bolo rozmiestnenie pracovnej sily na trhu práce čo najefektívnejšie. Z dostupných dát sa autorom podarilo zistiť, že ľudia pracujúci v spoločensko-orientovaných zamestnaniach trávajú väčšiu časť svojho mimopracovného času s priateľmi. A poukázali aj na to, že zamestnaniach, ktoré umožňujú intenzívnu interakciu so spolupracovníkmi, majú pozitívny vplyv na pracovnú spokojnosť.

Borghans, Weel, Weinberg (2006b) sa vo svojej štúdií orientujú na medziľudskú interakciu a pri nej využívané mäkké zručnosti v pracovnom prostredí. Poukazujú aj na to, že zmena od manufaktúrne orientovanej spoločnosti k spoločnosti využívajúcej hlavne sektor služieb, priniesla so sebou zmenu v dopyte po práci. Zmena v dopyte po medziľudských zručnostiach bola veľmi výrazná v období medzi 70. a 90. rokmi minulého storočia. V súčasnosti sú stále viac žiadané zručnosti využiteľné v medziľudských interakciách a to hlavne v povolaniach, kde sa viac využíva technika. Môže ísť o odvetvia zložitejšieho charakteru práce, kde sa kladie väčší dôraz na tímovú spoluprácu. Proces automatizácie totiž nedokáže dostatočne efektívne nahradiť niektoré aspekty práce, ku ktorým sa zaraďujú aj mäkké zručnosti, čo môže byť dôvodom zvýšeného záujmu. Vo svojom modeli zohľadňujú fakt, že každý človek disponuje rozdielnou zásobou mäkkých zručností a aj to, že každé povolanie má iné požiadavky na tieto zručnosti. Výsledkom je, že do profesií, ktoré vyžadujú medziľudské interakcie, by mali byť prijímaní ľudia, ktorí majú viac medziľudských zručností, pretože by ich dokázali efektívne využiť. Potvrdzujú taktiež to, že ľudia, ktorí boli v mladosti viac spoločenski majú tendenciu byť zamestnaní v odvetviach, ktoré využívajú medziľudské zručnosti. Špeciálnou skupinou sú ženy, ktoré kladú väčší dôraz na to, ako pôsobí ich konanie na druhých, a preto sú aj častejšie zamestnané v profesiách orientovaných týmto smerom. Zameriavajú sa aj na problematiku spoločenskosti v mladom veku a jej vplyv na pracovný výkon. Efekt včasnej spoločenskosti závisí od toho, či ľudia s dobrými medziľudskými zručnosťami disponujú taktiež aj inými zručnosťami. Výsledkom je zistenie, že skorá spoločenosť je silne prepojená s pracovným výkonom z oblasti medziľudských vzťahov v budúcich povolaniach a aj to, že schopnosť plniť tieto úlohy by mala byť jedným z faktorov pri voľbe povolania.

Twenge a Campbell (2008) sa vo svojej práci zamerali na vývoj osobnosti a osobnostných rysov v medzigeneračných intervaloch, a to konkrétne medzi rokom 1930 a súčasnosťou, ktoré majú následný vplyv na pracovné prostredie. Zmena doby so sebou prináša nielen novú technológiu do pracovného prostredia, ale taktiež novú generáciu pracovníkov. Na základe dostupných údajov zo spracovaných štúdií sa autorky snažia objasniť generačné zmeny, ktoré pôsobia nielen na prácu samotnú, ale taktiež na pracovné prostredie a v ňom zaužívané zvyky. Vychádzajú z presvedčenia, že generačný vývoj je lineárny a každá generácia je ovplyvnená rozdielnymi externými vplyvmi, ktoré sú tvorené rodinným prostredím, médiami ako aj populárnou kultúrou v danom časovom období. Vďaka týmto faktorom sa u každého jedinca vytvára určitý hodnotový systém, postoj ako aj osobnostné rysy. Súčasná generácia nových pracovníkov nepovažuje prácu len za spôsob zarábania peňazí, práca ich má naplňovať, chcú v nej cítiť zadosťučinenie a spätnú väzbu od vedenia za dobre vykonanú prácu. Práca už nie je len prácou, ale aj životným štýlom. V prípade skúmania sebaúcty a narcizmu medzi vysokoškolskými študentmi, bolo preukázané, že priemerný študent súčasnej doby (rok 2006) dosahuje vyššie výsledky ako 65 % vysokoškolských študentov v roku 1980 v oblasti narcizmu. Z pracovného hľadiska sa táto vlastnosť môže zdať ako pozitívna, pretože taký pracovník je sebavedomý. Na druhej strane sa ale ukázalo, že takí pracovníci sú individualisticky zameraní, málo empatickí a medziľudské vzťahy nie sú ich silnou stránkou, ťažšie prijímajú kritiku, voči ktorej zaujímajú obranný postoj a môžu sa prejavovať agresívne. Preto sa dá konštatovať, že ľudia s touto vlastnosťou nie sú najvhodnejšími kandidátmi na vedúce pozície. Všeobecne by sa dalo povedať, že schopnosť sebakontroly a dosahovania dlhodobých cieľov má väčšiu hodnotu, než samotné sebavedomie. Mnohé firmy si taktiež cenia schopnosť rozmyšľania v širších súvislostiach a väčšiu riskantnosť mladej generácie, pretože v nej vidia potenciál kreatívnym spôsobom vytvárať nové a veľakrát efektívnejšie pracovné postupy. Jednou z ďalších dôležitých vlastností osobnosti, vďaka ktorej je možné predpovedať správanie jedinca v pracovnom prostredí a jeho presvedčenia, je jeho zdroj kontrol (locus of control). Buď sú to interné faktory, čiže vychádzajú z neho samého, alebo vonkajšie faktory. Priemerný študent miléniovej generácie sa vyznačoval tým, že ho ovplyvňovalo viac externých faktorov, v porovnaní s 80 % študentov v 60. rokoch minulého storočia. Pre ľudí s podobnou charakteristikou je typické to, že neradi na seba berú zodpovednosť, radi obviňujú za neúspechy okolie a prejavujú sa skôr pasívne, pretože aktívny podnet očakávajú práve z firemných kruhov a preferujú tímovú prácu. Podpora zo strany firmy je pre nich dôležitá, vďaka nej cítia voči firme silnejší záväzok, ale aj spokojnosť so zamestnaním. Ďalšie dôležité zistenie poukazuje na rolu depresie a úzkosti v súčasnosti. V období medzi rokmi 1987 a 1997

sa počet ľudí trpiacich depesiou zvýšil viac ako trojnásobne. A hodnoty úzkosti sa medzi priemernými študentmi v 90. rokoch zvýšili až o 85 % v porovnaní s tými v 50. rokoch. Bohužiaľ tieto aspekty ovplyvňujú ľudí aj v pracovnom výkone. V tejto súvislosti je žiaduci aktívny prístup zo strany zamestnávateľa, pretože sa dokázalo, že pri poskytnutí vhodnej pomoci takýmto zamestnancom sa ich prítomnosť zvýšila až o 2 týždne.

Judge a Bono (2001) skúmali súvislosť sebaúcty, emocionálnej stability, centra kontroly (locus of control) a efektivity v súvislosti s pracovným výkonom a so spokojnosťou s prácou. Výsledok poukazoval na pozitívny vzťah medzi každou z vybraných črt a pracovnou spokojnosťou, pričom najvyššia korelačná hodnota bola zistená pre efektívnosť a najnižšia pre emocionálnu stabilitu. Z pohľadu pracovnej výkonnosti, boli zistené, tak isto ako v predošlom ukazovateli, pozitívne korelačné hodnoty pre všetky štyri črty, najvyššia hodnota bola zistená pre sebaúctu a najnižšia pre emocionálnu stabilitu. Aj napriek najvyššej hodnote, ktorú dosahovala sebaúcta, zistili, že korelačná hodnota tejto črty, bola v rámci všetkých štúdií, najvariabilnejšia. Výpovedná hodnota emocionálnej stability sa, na druhej strane, ukázala byť veľmi nízka v prípade skúmania pracovného výkonu alebo spokojnosti s prácou. Autori taktiež naznačujú to, že minimálne jedna z uvedených črt, by mohla byť v budúcnosti využívaná, napríklad, v pracovno-výkonných modeloch.

Jedny z medziludských zručností, ktorým sa venujú Kuhn, Weinberger (2002) sú aj vodcovské zručnosti - zručnosti lídra. Tvrdia, že z pohľadu zamestnávateľov, patria medzi 5 najžiadanejších aspektov u uchádzačov o zamestnanie. Jedným zo zistení je to, že skúsenosti sú komplementárnym faktorom k týmto zručnostiam a určujú ďalej produktivitu jedinca, pretože zručnosti lídra naberajú na význame až v okamihu, kedy má jednotlivec dostatočné vedomosti v danej oblasti. Aj to, že tieto zručnosti sa dajú získať v procese učenia sa a to prostredníctvom participácie na aktivitách, kde sú tieto zručnosti využiteľné. Ďalej tvrdia aj to, že žiaci, ktorí už na strednej škole boli lídrami, majú väčšiu sklonnosť k manažérskym pozíciám v budúcnosti. A to o 3,5 % viac v porovnaní s človekom, ktorý tieto pozície nezastával. Súvisí to s tým, že na týchto pozíciách je marginálny úžitok daného človeka väčší. Autori sa prikláňajú taktiež k názoru, že významnosť mäkkých zručností a ich ekonomická návratnosť za posledné roky výrazne stúpla.

Wietecha (2018) skúmala postavenie mäkkých kompetencií medzi programátormi. Skúmané kategórie mäkkých kompetencií boli vybrané na základe podmienok požadovaných v ponukách práce a z hľadiska úloh vykonávaných na danej pozícii. Tieto kompetencie boli



následne hodnotené samotnými zamestnancami prostredníctvom ankety, na základe toho, či sú im vybrané kompetencie potrebné a či ich pri výkone práce využívajú. Sledovanými mäkkými kompetenciami sú: sociálne, komunikačné, manažmentu, osobné a na koniec kompetencie myslenia. Vysoký výsledok dosiahla väčšina podkategórií sociálnych kompetencií, napríklad tímová spolupráca, spolupráca, porozumenia ako aj schopnosť prispôsobenia sa. Ako potrebné pri výkone práce ich označilo viac ako 94,44 % osôb z celkových vzorku respondentov, na druhej strane nízky výsledok dosiahla potreba identifikácie sa so spoločnosťou, ktorú ako nevyhnutnú ohodnotilo len 66,67 % zamestnancov. Z tej istej kategórie kompetencií bola 88,89 % osobami kladne ohodnotená schopnosť byť nápomocným. O niečo nižší, ale stále významný výsledok, obdržala kompetencia porozumenia potrieb zákazníka, až 83,33 % ju hodnotí kladne. Z osobných kompetencií bola 94,44 % osobami ohodnotená seba-motivácia ako potrebná. Asertivitu pokladá za podstatnú len 72,22 % osôb, schopnosť plánovať a iniciatívnosť zas 69,44 % respondentov. V manažérskych kompetenciách prevládal medzi 94,44 % respondentov názor, že time-manažment je potrebný, a to nielen v snahe oddeľovať súkromný život od pracovného. 69,44 % respondentov zdieľa názor, že multitasking je v ich práci potrebný. Komunikačné kompetencie pokladá sa potrebné pri výkone práce až 91,67 % osôb, a 80,55 % osôb je toho názoru, že im schopnosť presvedčovania a ovplyvňovania iných pomáha pri tímovej práci a pri konečnej realizácii projektov. Kompetenciu myslenia a konkrétne toho analytického, pokladá za potrebnú až 94,44% respondentov. Výsledky potvrdzujú, že nielen tvrdé, ale aj mäkké kompetencie sú súčasťou profesií, dokonca aj tých informatického zamerania. Pričom by mali byť definované na základe konkrétne a pravidelne vykonávaných úloh s ohľadom na rýchle zmeny v tomto sektore.

Gruzdev a kol. (2018) skúmali postoj zamestnávateľov k mäkkým zručnostiam na trhu práce, a hodnotenie úrovne mäkkých zručností medzi absolventmi vysokých škôl z pohľadu zamestnávateľov. Prieskumu sa zúčastnilo 185 zamestnávateľov, z čoho verejný sektor bol zastúpený 67 zamestnávateľmi a súkromný sektor 118. A bol vykonávaný formou individuálnych rozhovorov. Vybrané mäkké kompetencie boli hodnotené na 10 škálovej stupnici. Pohľad zamestnávateľov sa zameriaval z jednej strany na potrebu danej kompetencie s ohľadom na pracovný výkon a z druhej strany na hodnotenie absolventov a ich disponovanie danou zručnosťou. Hodnotenie zručností je zhrnuté v priloženej tabuľke 3.1.

**Tabuľka 3.1 Hodnotenie kompetencií**

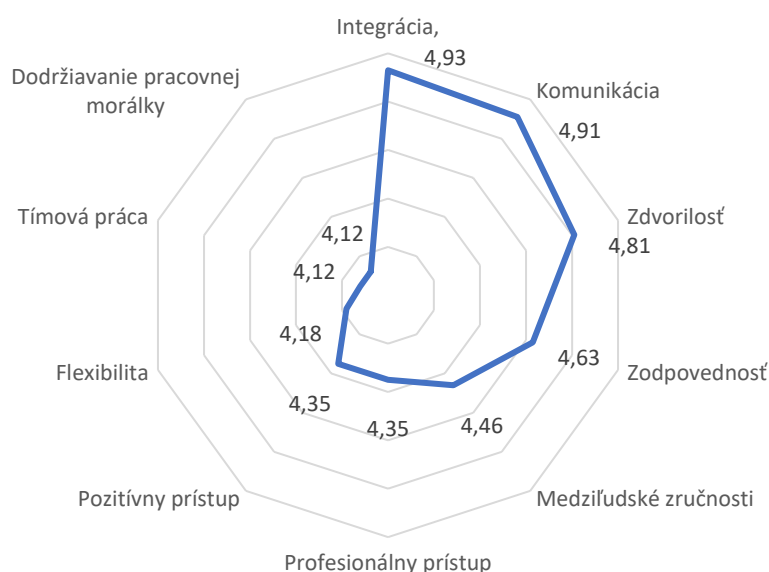
Kompetencie	Hodnotenie z pohľadu pracovného výkonu	Hodnotenie absolventov
Systémové a kritické myslenie	8,0	4,6
Vývoj a realizácia projektu	6,7	3,9
Tímová spolupráca a zručnosti lídra	7,5	4,8
Komunikácia	7,7	4,8
Medzi kultúrna spolupráca	5,6	4,2
Organizovanosť a samo vzdelávanie	7,6	4,3

Zdroj: Gruzdev a kol. (2018) , vlastné spracovanie

Konštatovaním autorov je skutočnosť, že úroveň tvorby mäkkých zručností medzi absolventmi je nižšia ako ich reálna potreba na trhu práce. K zlepšeniu by mohla dopomôcť lepšia spolupráca medzi potrebami trhu (zamestnávateľmi) a vzdelávacími inštitúciami (Gruzdev a kol., 2018).

Podobnou problematikou sa zaoberal aj Robles (2012). V štúdií skúma 10 najčastejších mäkkých zručností uvádzaných zo strany vedúcich pracovníkov, ktoré boli následne z ich strany hodnotené podľa dôležitosti. Škála bola tvorená hodnoteniami od 1– nedôležité, po 5– extrémne dôležité. K vybraným mäkkým zručnostiam patria komunikácia, zdvorilosť, flexibilita, schopnosť integrácie, medziľudské zručnosti, pozitívny prístup, profesionálny prístup, zodpovednosť, tímová práca, flexibilita a dodržiavanie pracovnej morálky. Odpovede boli získané od 57 výkonných manažérov. Výsledne hodnotenie je graficky znázornené na obrázku 3.1.

**Obrázok 3.1 Hodnotenie mäkkých zručností**



Zdroj: Robles (2012), vlastné spracovanie

Z tohto hľadiska sa dá konštatovať, že z pohľadu zamestnávateľov sú mäkké zručnosti dôležitou súčasťou uchádzačov o zamestnanie, pretože žiadna z vybraných zručností nedosiahla v priemere nižšiu hodnotu ako 4, ktorá znamená veľmi dôležité.

Hogan, Barrett a Hogan (2007) sa zaoberajú platnosťou testov osobnosti a konkrétne tým, či sa ľudia, ktorí dané testy podstupujú, v snahe o lepší výsledok, nesnažia meniť odpovede a správanie v svoj prospech. Využívajú údaje o uchádzačoch, ktorých prirodzená motivácia vychádza zo snahy získať konkrétnu prácu. Neúspešní jedinci podstupujú vstupné testy druhýkrát, v snahe o lepší výsledok. Autori následne porovnávajú rozdielne výstupy daných testov. Vo výsledkoch testov neboli zaznamenané významné zmeny a bolo možné ich, na základe dostupných údajov o sociálnych zručnostiach a spoločenskosti, predvídať. V rámci 5 faktorového modelu osobnosti, až 92,7 % uchádzačov nezmenilo svoj výsledok v porovnaní s prvým testom. Niektoré z predpokladaných javov sa ale potvrdili, a to napríklad, že ľudia s vysokými spoločenskými zručnosťami navýšili svoje výstupné hodnoty pre extrovertnosť a prívetivosť, ďalej uchádzači, ktorých skóre v oblasti integritnosti bolo nízke, mali tendenciu k zmene výsledkov v oblasti emocionálnej stability, svedomitosti a otvorenosti. A faktor otvorenosti sa ukázal byť najstabilnejším faktorom. Autori sa v závere prikláňajú k teórii riadeného dojmu, ktorá, podľa nich, vysvetľuje výsledky ich štúdie. Táto teória vychádza z predpokladu, že ľudia sa v procese sociálnej interakcie snažia správať tak, aby si zachovali, čo najlepší sociálny status a zanechali, čo najlepší dojem. Táto teória sa prikláňa taktiež

k názoru, že ľudia sú od malička vychovávaní k spoločensky prijateľnému správaniu. A keďže osobnostné testy merajú spoločenské správanie, je v záujme respondentov odpovedať na otázky v súlade so spoločenskými normami. A aj keď sa pri druhom pokuse snažia respondenti meniť výsledky, zlepšovať svoje odpovede, vo výsledku nie je podstatný rozdiel.

#### 4 Dáta a metodika

Nasledujúca kapitola sa zaoberá popisom a následnou analýzou dát, týkajúcich sa žiakov (budúcich absolventov) technických oborov a absolventov technických odborov, ktoré boli získané na základe dotazníkového prieskumu. Cieľom bakalárskej práce je posúdiť, či môže účasť žiakov a absolventov technických stredných škôl na pracovných brigádach korelovať s konkrétnymi rysmi osobnosti alebo mäkkými faktormi a či by tento poznatok mohol ďalej slúžiť personalistom a zamestnávateľom ako spoľahlivý signál preferovaných osobnostných charakteristík. Do prieskumu sa zapojilo spolu 7 najväčších technicky zameraných stredných škôl z Moravskosliezského kraja, pričom každý jeden okres (Bruntál, Frýdek Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava) z vybraného kraja bol zastúpený v skúmanom vzorku jednou strednou školou, až na Ostravu, ktorá je zastúpená dvoma školami. K skúmaným študijným odborom patria informačné technológie (KKOV 18), strojárstvo (KKOV 23), elektrotechnika, telekomunikačná a výpočtová technika (KKOV 26), potravinárstvo a potravinárska chémia (KKOV 29), spracovanie dreva (KKOV 33), stavebníctvo a stavebné inžinierstvo (KKOV 36) a interdisciplinárne technické odbory (KKOV 39). Zameranie práve na túto skupinu respondentov sa dá zdôvodniť skutočnosťou, že trh práce je na jednej strane poznačený nedostatočnosťou týchto absolventov a na strane druhej ich vysokou nezamestnanosťou. K 30. 4. 2014 je podiel absolventov technických stredných škôl na celkovej nezamestnanosti absolventov v Moravskosliezskom kraji na úrovni 30,19 %, pričom podiel nezamestnanosti absolventov vybraných KKOV odborov na nezamestnanosti absolventov technických stredných škôl v kraji je 90,53 % (MPSV, 2014). Prehľad nezamestnanosti absolventov, jednak z pohľadu celkovej nezamestnanosti a jednak z pohľadu nezamestnanosti mužov je zobrazený v tabuľke 4.1.

**Tabuľka 4.1 Prehľad nezamestnanosti absolventov**

Názov odboru	Celkom		Muži	
	Podiel na celku (v %)	Podiel na technických SŠ (v %)	Podiel na celku (v %)	Podiel na technických SŠ (v %)
Informačné technológie (KKOV 18)	1,55	5,13	2,84	5,38
Strojárstvo (KKOV 23)	8,71	28,84	17,03	32,30
Elektrotechnika, tel. a výp. Technika (KKOV 26)	5,93	19,64	12,06	22,88
Potravinárstvo a potravinárska chémia (KKOV 29)	2,12	7,04	0,87	1,66
Spracovanie dreva (KKOV 33)	2,36	7,82	4,69	8,90
Stavebníctvo a stav. inžinierstvo (KKOV 36)	5,74	19,03	11,19	21,22
Interdiscip. tech. odbory (KKOV 39)	0,92	3,04	1,86	3,52

Zdroj: MPSV (2014), vlastné spracovanie

Z tabuľky 4.1 je možné vidieť, že podiel nezamestnaných v danom odbore vo všetkých skúmaných kategóriách je najvyšší pre odbor KKO V 23 (strojárstvo). Najnižšiu hodnotu dosahuje odbor KKO V 39 (interdisciplinárne technické odbory) v oboch sledovaných kategóriách z pohľadu celkovej nezamestnanosti. Na druhej strane, najnižšie hodnoty z pohľadu nezamestnanosti mužov v obidvoch kategóriách dosahuje odbor KKO V 29 (potravinárstvo a potravinárska chémia), čo bude zrejme ovplyvnené nižším zastúpením mužov v tejto profesii a za ním nasleduje odbor KKO V 39 (interdisciplinárne technické odbory).

Dotazníkové šetrenie bolo zamerané na otázky ohľadne úrovne a odboru štúdia, psychologických rysov osobnosti, pracovnej skúsenosti a pracovných preferencií. Vybrané dáta boli zhromažďované prostredníctvom online dotazníka, ktorý respondenti vyplňovali približne 55 minút. Za účelom získania relevantných informácií o osobnostných rysoch a mäkkých zručnostiach respondentov, boli využité dva psychologické testy. Prvým z nich je Freiburgský osobnostný dotazník (FPI) a druhým použitým testom je SCCAD (Soft Competencies Colour Association Diagnostics).

Freiburgský osobnostný dotazník je psychologický test, ktorý sa zameriava na 9 osobnostných dimenzií. Jednotlivé dimenzie sú skúmané v rámci dotazníka, ktorý ma 76

otázok. Každá z vybraných dimenzií je hodnotená v škále od 1 do 9. Medzi skúmané dimenzie patria: sebareflexia, emocionálna zrelosť, emocionálna stabilita, extrovertnosť, dominantnosť, schopnosť nadväzovania kontaktov, spokojnosť so životom, odolnosť voči stresu, nezdolnosť osobnosti.

K overovaniu mäkkých zručností sa využíval diagnostických test SCCAD. Je to metóda, ktorá pracuje na princípe asociácie určitého pojmu s konkrétnou paletou 8 farieb. Zadané slovo alebo slovné spojenie v človeku vyvoláva určitú psychologickú reakciu, ktorú respondent zaznačí pomocou jej asociácie s konkrétnou farebnou kombináciou. SCCAD test pozostáva zo 134 slov a na základe reakcie respondenta sa ďalej na stupnici od 0 do 100 vyhodnocuje pripravenosť vedomia využívať 13 vybraných zručností. Požívaná škála zodpovedá percentilu populácie so zhodnou úrovňou mäkkých zručností. K vybraným skúmaným mäkkým zručnostiam patria: spolupráca, kreativita, flexibilita, efektívnosť, samostatnosť, schopnosť riešiť problémy, plánovať, schopnosť ovplyvňovať druhých, zručnosti lídra, aktívny prístup, celoživotné vzdelávanie, zvládanie záťaže a informovanosť. Celková dĺžka trvania testu je približne 25 minút a je vykonávaný elektronicky. Test sa skladá z 3 fáz: z úvodnej, počas ktorej respondent vyberá farby od najpríjemnejšej po najmenej príjemne pôsobiacu, z prostrednej fáze pozostávajúcej zo samotnej farebne-slovnej asociácie, pri ktorej respondent vyberá 3, pre neho, najvýstižnejšie farby k danému slovu, a zo záverečnej fáze, zhodnej s fázou úvodnou.

Dotazníkové prieskumu sa zúčastnilo celkovo 399 žiakov a absolventov stredných škôl technického zamerania v Moravskosliezskom kraji. Dáta boli zozbierané začiatkom roka 2015 od žiakov s plánovaným ukončením štúdia v tom istom roku a od bývalých žiakov, absolventov technických stredných škôl za rok 2014, ktorí boli v tom čase nezamestnaní (následne budú žiaci a absolventi v práci hromadne označovaní aj ako respondenti alebo opýtaní). Na výbere respondentov spolupracovali verejné služby zamestnanosti – Úrad práce Českej republiky, spolu s technickými strednými školami v danom regióne. Úrad práce Českej republiky mal na starosti oslovovanie absolventov technických stredných škôl, ktorí boli v dobe prieskumu nezamestnaní. Po zredukovaní zjavne nespoľahlivých odpovedí zostalo v skúmanej vzorke 313 respondentov, tvorených len mužmi, pretože žien nebolo dostatočné množstvo na to, aby mohli podať relevantnú výpovednú hodnotu.

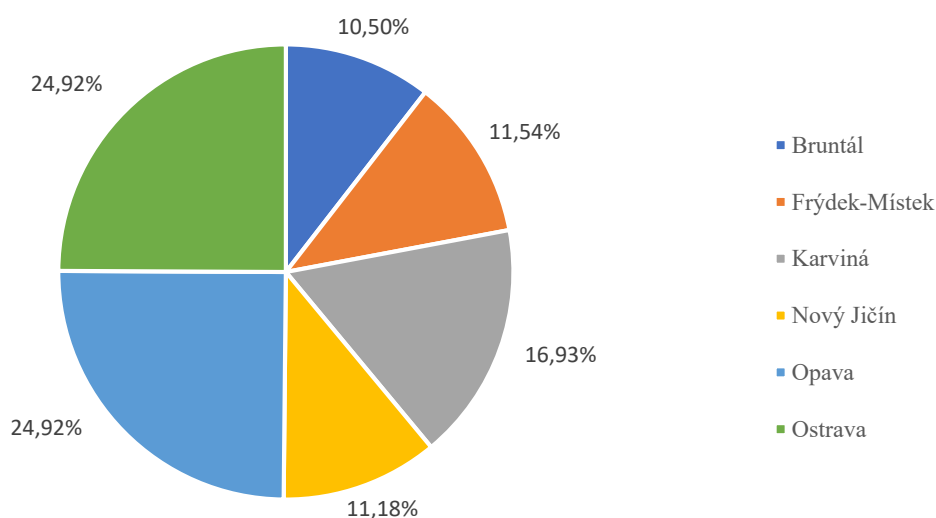
K overovaniu platnosti pracovných brigád ako relevantného signalizačného prvku osobnostných rysov a mäkkých faktorov osobnosti bol následne použitý štatistický program STATA. Prostredníctvom tohto programu bolo skúmané, či je účasť na pracovnej brigáde

schopná signalizovať konkrétne mäkké zručnosti, psychologické rysy, preferencie, priority alebo postoje uchádzača o zamestnanie. Respondenti boli podľa odpovede týkajúcej sa pracovnej účasti na brigáde rozdelení na tých, ktorí mali v minulosti alebo v dobe prieskumu s pracovnou brigádou skúsenosť a tých, ktorí v tejto oblasti nemali žiadne skúsenosti. Pomocou deskriptívnej analýzy boli popísané rozdiely medzi týmito skupinami absolventov, pričom ich štatistická významnosť bola následne testovaná za pomoci 3 druhov testov. Pri kategorických premenných bol využívaný Fisherov exact test, pri ordinálnych premenných Wilcoxon-Mann-Whitney test a pri intervalových premenných t-test.

#### 4.1 Základné a kvalitatívne informácie skúmaného vzorku respondentov

Počet respondentov vo vybraných okresoch je znázornený v obrázku 4.1. Najväčšie zastúpenie vo vzorku mal okres Opavy a Ostravy v rovnakom počte, na 3. mieste bol okres Karviná a na poslednom mieste sa umiestnil okres Bruntál.

**Obrázok 4.1 Zastúpenie okresov**

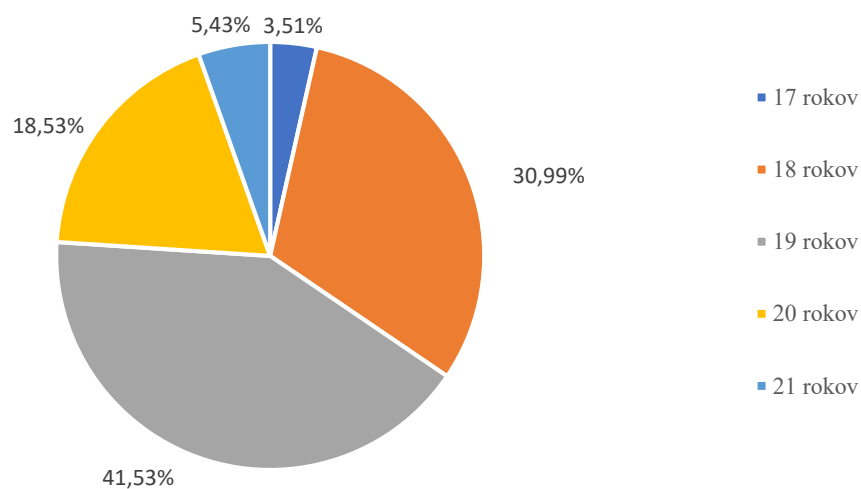


Zdroj: Vlastné zobrazenie

Vekové zloženie respondentov je uvedené v priloženom obrázku 4.2, ktorý poukazuje na to, že najväčšie vekové zastúpenie majú respondenti vo veku 19 rokov, ktorých je 41,53 %, hneď za nimi nasledujú tí, ktorí majú 18 rokov, s 30,99 % a na poslednom mieste sa umiestnili 17 roční žiaci s 3,51 % zastúpením.



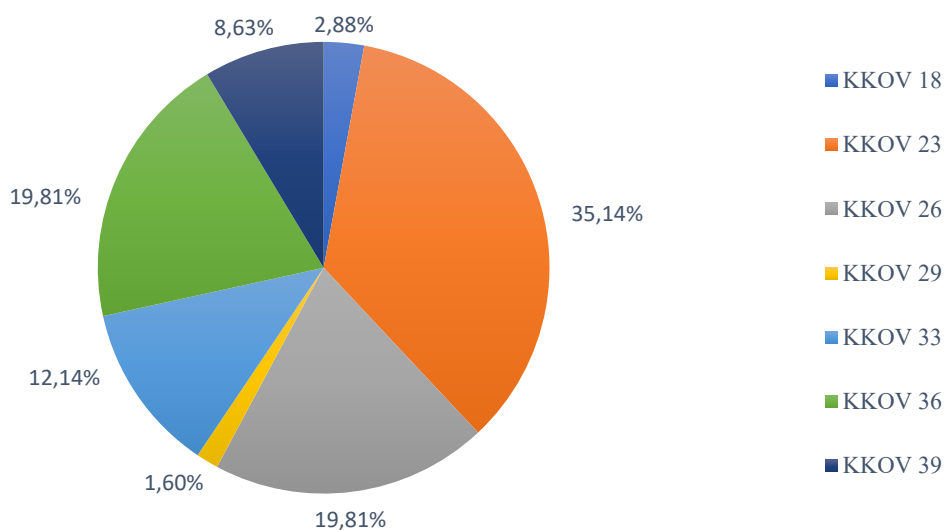
**Obrázok 4.2 Vekové zloženie respondentov**



Zdroj: Vlastné spracovanie

Nasledujúci obrázok 4.3 zobrazuje počet respondentov v jednotlivých skúmaných odboroch. Najpočetnejším odborom je KKO V 23 (strojárstvo) a najnižšie zastúpenie má odbor KKO V 29 (potravinárstvo a potravinárska chémia).

**Obrázok 4.3 Zastúpenie jednotlivých odborov**



Zdroj: Vlastné spracovanie

Pozn: Informačné technológie (KKO V 18), strojárstvo (KKO V 23), elektrotechnika, telekomunikačná a výpočtová technika (KKO V 26), potravinárstvo a potravinárska chémia (KKO V 29), spracovanie dreva (KKO V 33), stavebníctvo a stavebné inžinierstvo (KKO V 36), interdisciplinárne technické odbory (KKO V 39)

Prehľad ďalších základných informácií o respondentoch je v priloženej tabuľke 4.2, z ktorej je možné vidieť napríklad, že počet respondentov, zúčastňujúcich sa na brigáde v dobe prieskumu je nižší v porovnaní s počtom respondentov, ktorí majú s brigádou skúsenosť z minulosti. Jedným z dôvodov môže byť ten, že medzi respondentami je možné nájsť aj absolventov, ktorí sú v dobe prieskumu vedení ako nezamestnaní a na žiadnej pracovnej brigáde sa nezúčastňujú.

**Tabuľka 4.2 Hodnotenie sledovaných aspektov kladnou odpoveďou**

Sledovaný aspekt	Zastúpenie respondentov s odpoveďou: „áno“ (v %).
Brigáda v dobe prieskumu	21,09
Brigáda v minulosti	71,88
Vykonaná maturita	35,14
Zdravotné obmedzenie	7,99
Vodičský preukaz skupiny B	62,62
Čítanie kníh	45,69

Zdroj: Vlastné spracovanie

O kvalite skúmaného vzorku môžu podať bližšie informácie aj odpovede na otázku ohľadne známky z matematiky na konci základnej školy. Priemerná známka vzorku opýtaných je 3,03.

## **5 Pracovná brigáda ako signál preferovaných osobných charakteristík**

Táto kapitola sa zameriava na konkrétne skúmanie relevantnosti účasti na pracovnej brigáde voči jednak rysom osobnosti, osobným charakteristikám, mäkkým faktorom osobnosti, preferenciám, postojom, prioritám respondentov, ale aj v súvislosti s inými zručnosťami alebo znalosťami, ktoré v priebehu života získali.

### **5.1 Osobnostné charakteristiky a základné informácie o respondentoch v súvislosti s účasťou na pracovnej brigáde**

V priloženej tabuľke 5.1 je znázornený prehľad účasti na pracovnej brigáde v dobe prieskumu ako aj v minulosti v rámci každej sledovanej premennej. Až na jednu výnimku sa pre žiaden z vybraných študovaných odborov neukázal byť štatisticky významný uvedený vzťah. Štatisticky významný výsledok je možné pozorovať len v súvislosti s KKOV 39 (interdisciplinárne technické odbory) a účasťou na brigáde v minulosti (Fischerov exact test:  $p = 0,044$ ). V tomto prípade malo 88,89 % respondentov nejakú skúsenosť s brigádou v minulosti. Štatisticky významný vzťah je pozorovateľný ešte v prípade vykonanej maturity v súvislosti s brigádou v minulosti (Fisherov exact test:  $p = 0,009$ ), v súvislosti s účasťou na brigáde v dobe prieskumu sa nepotvrdil (Fisherov exact test:  $p = 0,885$ ). Z kategórie získaných zručností, sa štatistický významný vzťah medzi účasťou na pracovnej brigáde vykázal len pre vodičské oprávnenie, aj v prípade skúsenosti s brigádou v súčasnosti (Fisherov exact test:  $p = 0,015$ ) ako aj v minulosti (Fisherov exact test:  $p < 0,001$ ). Vodičské oprávnenie na jednej strane zvyšuje mobilitu pracovníka, ktorý nie je limitovaný napríklad mestskou hromadnou dopravou vo svojom meste, vďaka čomu sa mu následne rozširuje lokalita hľadania práce alebo brigády. Z druhej strany sa dá vodičský preukaz vnímať aj ako ďalšia získaná zručnosť, ktorá môže zlepšovať postavenie na trhu práce, v závislosti od druhu práce.

**Tabuľka 5.1 Osobnostné charakteristiky a základné informácie o respondentoch**

Sledované aspekty		Brigáda v dobe prieskumu (v %)			Brigáda v minulosti (v %)		
		Áno	Nie	Štatistická významnosť	Áno	Nie	Štatistická významnosť
Kvalifikácia							
Informačné technológie (KKOV 18)	Áno	3,03	2,83		2,67	3,41	
	Nie	96,97	97,17	·	97,33	94,59	·
Strojárstvo (KKOV 23)	Áno	34,85	35,22		35,56	34,09	
	Nie	65,15	64,78	·	64,44	65,91	·
Elektrotechnika, tel. a výp. technika (KKOV 26)	Áno	22,73	19,03		18,22	23,86	
	Nie	77,27	80,97	·	81,78	76,14	·
Potravinarstvo a potravínárska chémia (KKOV 29)	Áno	0,00	2,02		1,33	2,27	
	Nie	100,00	97,73	·	98,67	97,73	·
Spracovanie dreva (KKOV 33)	Áno	9,09	12,96		12,44	11,36	
	Nie	90,91	87,04	·	87,56	88,64	·
Stavebníctvo a stav. inžinierstvo (KKOV 36)	Áno	19,70	19,84		19,11	21,59	
	Nie	80,30	80,16	·	80,89	78,41	·
Interdiscip. tech. odbory (KKOV 39)	Áno	10,61	8,10		10,67	3,41	
	Nie	89,39	91,90	·	89,33	96,59	**
Vykonaná maturita	Áno	36,36	34,82		39,54	23,86	
	Nie	63,64	65,18	·	60,44	76,14	***
Osobné charakteristiky							
Zdravotné obmedzenie	Áno	10,61	7,26		8,00	7,95	
	Nie	89,39	92,71	·	92,00	92,05	·
Čítanie kníh	Áno	48,48	44,94		48,44	38,64	
	Nie	51,52	55,06	·	51,56	61,36	·
Získaná zručnosť							
Vodičský preukaz	Áno	75,76	59,11	**	69,78	44,32	
	Nie	24,24	40,89		30,22	55,68	***

Zdroj: vlastné spracovanie

Pozn.: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

## 5.2 Vplyv preferencií, postojov, priorít a očakávaní na účasť na pracovnej brigáde

V tejto časti bude skúmaný vzťah medzi preferenciami v práci, postojmi, prioritami a očakávaniami respondentov a tým, či majú nejaký súvis s rozhodnutím o účasti na pracovnej brigáde. Skúmanými preferenciami boli istota, flexibilita, možnosť seberealizácie, menej stresujúca práca, menej fyzickej náročnosti, dobré medziľudské vzťahy a dobré pracovné podmienky. Respondenti vo svojich odpovediach vyberali medzi preferenciou vyššie

uvedených premenných a preferenciou výšky mzdy. Otázky boli postavené tak, že opýtaný mohol vybrať zo 4 možných odpovedí a konkrétne medzi takmer výhradnou preferenciou vyššie menovanej premennej alebo mzdy a odpoveďou, že danú premennú alebo mzdu preferujú skôr.

Istotu označilo ako svoju preferenciu 24,60 % respondentov, možnosť seberealizácie preferuje 19,49 % respondentov, 28,12 % opýtaných označilo, že preferuje menej stresujúcu prácu, k dobrým medziľudským vzťahom na pracovisku sa priklonilo 14,38 % opýtaných a k preferencii dobrých pracovných podmienok 34,50 % respondentov. Flexibilitu v práci ako svoju preferenciu označilo 54,31 % a menej fyzicky náročnú prácu preferuje 63,58 % opýtaných.

Štatisticky významný rozdiel medzi skúmanými skupinami sa preukázal v prípade účasti na brigáde v dobe prieskumu v rámci preferencie dobrých pracovných podmienok (Wilcoxon-Mann-Whitney test:  $z = 2,092$ ,  $p = 0,0365$ ) a taktiež pre preferenciu seberealizácie (Wilcoxon-Mann-Whitney test:  $z = -1,890$ ,  $p = 0,0587$ ). V súvislosti s účasťou na brigáde v minulosti pre preferenciu fyzicky náročnej práce (Wilcoxon-Mann-Whitney test:  $z = 1,902$ ,  $p = 0,0572$ ) a pre preferenciu flexibility (Wilcoxon-Mann-Whitney test:  $z = 1,666$ ,  $p = 0,0957$ )

Prehľad percentuálneho zastúpenia jednotlivých kategórií v závislosti na účasti na pracovnej brigáde v dobe prieskumu alebo v minulosti je zobrazený spolu s výsledkami štatistickej významnosti v tabuľke 5.2, 5.3 a v tabuľke 5.4.

**Tabuľka 5.2 Preferencie respondentov**

Preferencie	Brigáda v dobe prieskumu v (%)			Brigáda v minulosti v (%)		
	Áno	Nie	Štatistická významnosť	Áno	Nie	Štatistická významnosť
<b>Dobre pracovné podmienky alebo mzda</b>						
Výhradne pracovné podmienky	10,61	4,05		5,33	5,68	
Skôr pracovné podmienky	34,85	27,53	**	31,56	22,73	.
Skôr výška mzdy	34,85	42,91		40,89	42,05	
Výhradne výška mzdy	19,70	25,51		22,22	29,55	
<b>Seberealizácia alebo mzda</b>						
Výhradne seberealizácia	1,52	3,24		2,22	4,55	
Skôr seberealizácia	12,12	17,81	*	15,56	19,32	.
Skôr výška mzdy	45,45	48,99		50,67	42,05	
Výhradne výška mzdy	40,91	29,96		31,56	34,09	
<b>Fyzická náročnosť alebo mzda</b>						
Výhradne fyzická náročnosť	13,64	10,12		11,11	10,23	
Skôr fyzická náročnosť	50,00	53,44	.	56,00	44,32	*
Skôr výška mzdy	28,79	26,32		24,89	31,82	
Výhradne výška mzdy	7,58	10,12		8,00	13,64	
<b>Flexibilita alebo mzda</b>						
Výhradne flexibilita	10,61	6,48		7,11	7,95	
Skôr flexibilita	45,45	47,37		49,33	40,91	*
Skôr výška mzdy	30,30	32,39	.	33,33	28,41	
Výhradne výška mzdy	13,64	13,77		10,22	22,73	
<b>Istota alebo mzda</b>						
Výhradne istota	4,55	2,83		3,11	3,41	
Skôr istota	12,12	23,89		20,44	23,86	
Skôr výška mzdy	59,09	54,25	.	58,22	47,73	.
Výhradne výška mzdy	24,24	19,03		18,22	25,00	
<b>Dobré medziľudské vzťahy alebo mzda</b>						
Výhradne medziľudské vzťahy	1,52	1,21		0,44	3,41	
Skôr medziľudské vzťahy	10,61	13,77	.	13,78	11,36	.
Skôr výška mzdy	50,00	51,82		52,89	47,73	
Výhradne výška mzdy	37,88	33,20		32,89	37,50	
<b>Menej stresu alebo mzda</b>						
Výhradne menej stresu	3,03	4,86		4,44	4,55	
Skôr menej stresu	21,21	24,29		26,22	17,05	
Skôr výška mzdy	56,06	48,18	.	48,44	53,41	.
Výhradne výška mzdy	19,70	22,67		20,89	25,00	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pozn.: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

V rámci skúmaných postojov, boli respondentom položené otázky týkajúce sa zabezpečenia príjmu do domácnosti a zabezpečenia domácich prácí. V otázke, kto (muž/žena/obaja) má niesť

zásadnú zodpovednosť za zabezpečenie a potrebný príjem pre domácnosti zaznačilo 49,20 % respondentov, že zodpovednosť má niešť muž. V otázke, kto má niešť zásadnú zodpovednosť za zabezpečovanie domácich práci, fungovanie domácnosti a starostlivosť o deti, odpovedalo 69,65 % respondentov, že žena. Štatisticky významný rozdiel vyšiel len v prípade účasti na pracovnej brigáde v dobe prieskumu a postoju voči zabezpečeniu príjmu domácnosti (Wilcoxon-Mann-Whitney test:  $z = 1,954$ ,  $p = 0,0507$ ).

**Tabuľka 5.3 Postoje respondentov k zabezpečeniu rodiny**

Postoje	Brigáda v dobe prieskumu v (%)			Brigáda v minulosti v (%)		
	Áno	Nie	Štatistická významnosť	Áno	Nie	Štatistická významnosť
<b>Postoj k zabezpečeniu príjmu domácnosti</b>						
Výhradne muž	15,15	6,07		8,44	6,82	
Skôr muž	40,91	41,30		40,89	42,05	
Muž a žena rovnomerne	42,42	46,56	*	45,78	45,45	.
Skôr žena	0,00	2,43		1,78	2,27	
Výhradne žena	1,52	3,64		3,11	3,41	
<b>Postoj k zabezpečeniu domácich prác</b>						
Výhradne muž	0,00	0,81		0,89	0,00	
Skôr muž	0,00	0,81		0,00	2,27	
Muž a žena rovnomerne	30,30	28,74	.	28,44	30,68	.
Skôr žena	40,91	45,34		47,11	37,50	
Výhradne žena	28,79	24,29		23,56	29,55	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pozn.: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

V otázke všeobecných predností v živote mali respondenti na výber z troch možností, medzi ktorými boli zamestnanie a kariéra, rodina, voľný čas a voľnočasové aktivity. Až 48,24 % opýtaných má na prvom mieste medzi prioritami prácu (zamestnanie a kariéru), na druhom mieste sa nachádza voľný čas s 30,67 % a až na treťom mieste rodina s 21,09 %. Ani pre jednu sledovanú premennú sa jej vzťah voči účasti na brigáde, či už v minulosti alebo v prítomnosti, neprejavil ako štatisticky významný.

**Tabuľka 5.4 Priority respondentov**

Priority		Brigáda v dobe prieskumu (v %)			Brigáda v minulosti (v %)		
		Áno	Nie	Štatistická významnosť	Áno	Nie	Štatistická významnosť
Práca	Áno	48,48	48,18	.	47,56	50,00	.
	Nie	51,52	51,82		52,44	50,00	
Voľný čas	Áno	28,79	31,17	.	29,78	32,95	.
	Nie	71,21	68,83		70,22	67,05	
Rodina	Áno	22,73	20,65	.	22,67	17,05	.
	Nie	77,27	79,35		77,33	82,95	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pozn.: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

Skúmané boli aj očakávania respondentov o ich budúcej mesačnej čistej mzde. Priemerná očakávaná mesačná mzda po zdanení v budúcnosti je 15372,21 korún, pričom najnižšia očakávaná čistá mesačná mzda je 8000 korún a najvyššia 35000 korún. Respondentom bola ďalej položená otázka, koľko minút sú ochotní dochádzať do práce v jednom smere. Ochotu dochádzať do práce do 30 minút označilo 42,17 % respondentov. Od 35 do 60 minút je ochotných dochádzať 51,76 % respondentov a 65 až 90 minút 6,07 % respondentov. Ako je uvedené v tabuľke 5.5, výsledok nepreukázal štatisticky významný rozdiel medzi sledovanými skupinami respondentov a to ani v prípade mzdových očakávaní a ani v prípade ochoty mobility.

**Tabuľka 5.5 Prehľad výsledných vzťahov pre očakávania a ochotu mobility**

Očakávania a ochota	Brigáda v dobe prieskumu v (priemer)			Brigáda v minulosti (priemer)		
	Áno	Nie	Štatistická významnosť	Áno	Nie	Štatistická významnosť
Očakávaná mzda (priemerná hodnota v Kč)	15537,88	15327,94	.	15448,89	15176,14	.
Ochota dochádzať (priemerná hodnota v minútach)	43,11	44,26	.	43,66	44,92	.

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pozn.: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

### 5.3 Vplyv vlastností a schopností na účasť na pracovnej brigáde

V otázkach týkajúcich sa vlastností mali respondenti na výber zo 4 možných odpovedí (nie, skôr nie, skôr áno, áno), ktoré sú ďalej zhrnuté v tabuľke 5.6 a skúmané z pohľadu zastúpenia



jednotlivých kategórií a v súvislosti s účasťou na pracovnej brigáde. Výnimkou bola len otázka týkajúca sa centra kontroly (locus of control), pomocou ktorej bolo cieľom zistiť to, či pokladajú respondenti udalosti vo svojich životoch za dôsledok osudu a náhody alebo ich činov a rozhodnutí. V tomto prípade boli na výber tieto 4 odpovede: úplne dôsledkom osudu a náhody, skôr dôsledkom osudu a náhody, skôr dôsledkom mojich činov a rozhodnutí alebo úplne dôsledkom mojich činov a rozhodnutí.

Ku kladnej odpovedi sa v prípade hrdosti priklonilo 79,87 %, v prípade skutočne silnej potreby vyniknúť 58,15 % a v otázke, či sa daná osoba často vzdáva vytýčených cieľov, keď zistí, že ich dosiahnutie je náročné, 83,71 % respondentov. Pri skúmaní toho, čo pokladajú za centrum kontroly (locus of control), označilo 69,33 % respondentov externé faktory – osud a náhoda. V tomto prípade sa ani pre jednu sledovanú premennú nepreukázal rozdiel medzi skupinami respondentov ako štatisticky významný.

**Tabuľka 5.6 Vlastnosti a schopnosti respondentov**

Vlastnosti a schopnosti	Brigáda v dobe prieskumu v (%)			Brigáda v minulosti v (%)		
	Áno	Nie	Štatistická významnosť	Áno	Nie	Štatistická významnosť
<b>Hrdosť</b>						
Nie	4,55	2,43		3,11	2,27	
Skôr nie	18,18	17,00		17,78	15,91	
Skôr áno	34,85	46,56	.	42,67	47,73	.
Áno	42,42	34,01		36,44	34,09	
<b>Potreba vynikať</b>						
Nie	6,06	11,34		8,89	13,64	
Skôr nie	33,33	31,17		31,56	31,82	
Skôr áno	33,33	37,25	.	37,78	32,95	.
Áno	27,27	20,24		21,78	21,59	
<b>Vzdávanie sa stanovených náročných cieľov</b>						
Nie	1,52	2,02		1,78	2,27	
Skôr nie	16,67	13,77		13,33	17,05	
Skôr áno	46,97	53,44	.	56,00	42,05	.
Áno	34,85	30,77		28,89	38,64	
<b>Centrum kontroly (locus of control)</b>						
Osud a náhoda	18,18	17,81		18,22	17,05	
Skôr osud a náhoda	54,55	50,61		52,44	48,86	
Skôr činy a rozhodnutia	16,67	23,48	.	22,67	20,45	.
Činy a rozhodnutia	10,61	8,10		6,67	13,64	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pozn.: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

V ďalšej časti boli skúmané v rámci FPI testu vlastnosti a schopnosti respondentov, medzi ktoré patria sebareflexia, emocionálna zrelosť, emocionálna stabilita, extrovertnosť,

dominantnosť, schopnosť ľahko nadväzovať kontakty, spokojnosť so životom, odolnosť voči stresu a nezdolnosť osobnosti. Odpovede sú hodnotené na 9 stupňovej škále. Percentuálne zastúpenie dosiahnutých výsledkov pre každú sledovanú dimenziu FPI testu, spolu s percentuálnym zastúpením hodnôt mimo normu a priemernými výsledkami testu sú uvedené v tabuľke 5.7 a výsledky štatistickej významnosti sú zaznačené v tabuľke 5.8.

Z tabuľky 5.7 je možné pozorovať isté zaujímavosti týkajúce sa vzorku respondentov. V prípade emocionálnej zrelosti nedosiahol žiaden respondent vyššiu úroveň hodnotenia, naopak, až 57,83 % respondentov sa nachádza na nízkej úrovni, čo signalizuje aj priemerný výsledok pre túto premennú, 3,36. V oblasti emocionálnej stability, spokojnosti so životom a odolnosti voči stresu, dosiahlo taktiež menšie percentuálne zastúpenie respondentov vyššiu úroveň hodnôt. Je preto možné predpokladať, že medzi respondentmi prevažuje skôr emocionálne labilnejšie správanie, z časti so sklonom k miernej panike a depresívnym pocitom. Na druhej strane, výsledky pre sebareflexiu a nezdolnosť osobnosti sa približujú skôr k vyšším hodnotám

**Tabuľka 5.7 Zastúpenie a výsledky FPI testu**

Dimenzie	Priemerný výsledok testu	Zastúpenie úrovní FPI testu v (%)			
		Nízka úroveň <1,3>	Stredná úroveň <4,6>	Vysoká úroveň <7,9>	Výsledok mimo normu
Extrovertnosť	5,73	17,57	45,05	37,38	15,34
Dominantnosť	5,58	13,10	54,31	32,59	20,13
Sebareflexia	6,37	5,43	42,17	52,40	5,43
Emocionálna zrelosť	3,36	57,83	42,17	0,00	35,46
Emocionálna stabilita	4,56	34,50	46,01	19,49	34,50
Spokojnosť so životom	4,35	22,04	64,86	13,09	22,04
Nadväzovanie kontaktov	5,13	19,17	55,59	25,24	19,17
Odolnosť voči stresu	5,14	14,38	71,56	14,06	27,48
Nezdolnosť osobnosti	6,74	2,56	50,48	46,96	12,78

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z pohľadu účasti na brigáde v dobe prieskumu bol štatisticky významný rozdiel medzi respondentmi v prípade dominantnosti (t-test:  $t = -2,8519$ ,  $df = 98,348$ ,  $p = 0,0053$ ), sebareflexie (t-test:  $t = -4,0504$ ,  $df = 133,304$ ,  $p = 0,0001$ ), emocionálnej zrelosti (t-test:  $t = 1,8863$ ,

df = 105,057, p = 0,0620), emocionálnej stability (t-test: t = 1,9436, df = 111,768, p = 0,0545) a v prípade spokojnosti respondenta so životom (t-test: t = 1,6594, df = 113,606, p = 0,0998). Hodnoty z pohľadu extrovertnosti sa ako jediné ukázali byť štatisticky významné z oboch sledovaných hľadísk, jednak pre účasť na brigáde v dobe prieskumu (t-test: t = -2,1085, df = 96,7547, p = 0,0376), ako aj pre účasť na brigáde v minulosti (t-test: t = -1,6730, df = 160,396, p = 0,0963). Z pohľadu ľahkosti pri nadväzovaní nových kontaktov, odolnosti voči stresu a nezdolnosti osobnosti sa rozdiel medzi skupinami respondentov neprejavil ako štatisticky významný ani v jednom prípade.

**Tabuľka 5.8 Výsledky pre dimenzie FPI testu**

Dimenzie	Výsledky pre dimenzie sledované FPI testom					
	Brigáda v dobe prieskumu (priemer)			Brigáda v minulosti (priemer)		
	Áno	Nie	Štatistická významnosť	Áno	Nie	Štatistická významnosť
Extrovertnosť	6,21	5,60	**	5,84	5,42	*
Dominantnosť	6,14	5,42	***	5,63	5,43	.
Sebareflexia	7,00	6,20	***	6,46	6,13	.
Emocionálna zrelosť	3,08	3,44	*	3,34	3,41	.
Emocionálna stabilita	4,17	4,66	*	4,48	4,76	.
Spokojnosť so životom	4,05	4,43	*	4,28	4,51	.
Nadväzovanie kontaktov	4,92	5,19	.	5,23	4,89	.
Odolnosť voči stresu	5,14	5,14	.	5,13	5,15	.
Nezdolnosť osobnosti	6,55	6,80	.	6,80	6,61	.

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pozn.: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

#### 5.4 Vplyv mäkkých zručností na účasť na pracovnej brigáde

Mäkké zručnosti patria k faktorom, ktoré majú, podľa empirických štúdií, rozhodujúce slovo pri zamestnávaní osôb a ich správnom priradení na pracovné miesta s konkrétnymi pracovnými úlohami. Týmto procesom by mohla byť zvýšená efektivita pracovného výkonu. Odpoveď na to, či účasť na pracovnej brigáde môže konkrétne mäkké zručnosti signalizovať, je skúmaná v tejto podkapitole. Mäkké zručnosti boli skúmané SCCAD testom, ktorý ich vyhodnotí na stupnici od 0 do 100, čo znamená, že výsledok zodpovedá percentilu populácie s mäkkými zručnosťami na zhodnej úrovni. Percentuálne zastúpenie dosiahnutých výsledkov

z pohľadu troch úrovní pre každú sledovanú mäkkú zručnosť SCCAD testom spolu s priemernými výsledkami testu sú uvedené v tabuľke 5.9 a výsledky štatistickej významnosti sú zaznačené v tabuľke 5.10.

Z tabuľky 5.9 vyplýva, že malé percentuálne zastúpenie vysokých hodnôt je pozorovateľný prípad kreativity, kde prevažuje u respondentov stredná úroveň tejto zručnosti. Nízke percentuálne zastúpenie vysokej úrovne je pozorovateľný aj v prípade zručnosti ovplyvňovať iných ľudí, samostatnosti a sklonu k celoživotnému učeniu. V prípade flexibility a zvládania záťaže, naopak, respondenti dosahujú nadpriemerné hodnoty.

**Tabuľka 5.9 Zastúpenie a výsledky SCCAD testu**

Mäkké zručnosti	Priemerný výsledok testu	Zastúpenie úrovní SCCAD testu (v %)		
		Nízka úroveň <0,33)	Stredná úroveň <33,66>	Vysoká úroveň (66,100>
Zručnosti lídra	41,20	39,94	39,29	20,77
Aktívny prístup	43,46	37,38	42,81	19,81
Ovplyvňovanie iných	40,16	43,45	39,94	16,61
Spolupráca	45,28	39,30	38,34	22,36
Kreativita	48,01	10,22	81,15	8,63
Flexibilita	52,04	28,75	34,51	36,74
Efektivita	41,01	43,13	33,55	23,32
Samostatnosť	46,20	27,16	58,46	14,38
Riešenie problémov	42,17	42,17	33,87	23,96
Plánovanie	42,47	40,89	36,11	23,00
Celoživotné učenie	41,73	41,21	39,94	18,85
Zvládanie záťaže	53,78	17,57	54,00	28,43
Informovanosť	41,28	46,65	27,79	25,56

Zdroj: Vlastné spracovanie

Štatisticky významný rozdiel medzi skupinami respondentov vyšiel len pre dve sledované zručnosti, a síce pre zručnosti lídra (t-test:  $t = -2,0778$ ,  $df = 104,597$ ,  $p = 0,0402$ ) a pre aktívny prístup (t-test:  $t = -1,7751$ ,  $df = 100,681$ ,  $p = 0,0789$ ). V oboch prípadoch len v súvislosti s účasťou na brigáde v dobe prieskumu, s účasťou na brigáde v minulosti sa štatisticky významný rozdiel nepotvrdil.

**Tabuľka 5.10 Výsledky SCCAD testu**

Mäkké zručnosti	Výsledky pre mäkké zručnosti sledované SCCAD testom					
	Brigáda v dobe prieskumu (priemer)			Brigáda v minulosti (priemer)		
	Áno	Nie	Štatistická významnosť	Áno	Nie	Štatistická významnosť
Zručnosti lídra	47,06	39,64	**	41,51	40,41	.
Aktívny prístup	48,01	42,24	*	44,01	42,06	.
Ovplyvňovanie iných	44,22	39,07	.	40,93	38,17	.
Spolupráca	47,55	44,67	.	46,54	42,06	.
Kreativita	49,92	47,50	.	48,08	47,83	.
Flexibilita	51,50	52,19	.	51,28	53,99	.
Efektivita	40,83	41,06	.	40,79	41,58	.
Samostatnosť	49,42	45,34	.	46,47	45,51	.
Riešenie problémov	44,74	41,49	.	42,46	41,44	.
Plánovanie	41,68	42,68	.	42,28	42,95	.
Celoživotné učenie	43,42	41,27	.	41,44	42,46	.
Zvládanie záťaže	55,12	53,42	.	54,41	52,16	.
Informovanosť	42,11	41,06	.	40,42	43,48	.

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pozn.: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

## 5.5 Zhrnutie výsledkov analýzy

Štatisticky významné výsledky sledovaných premenných sú súhrnne zobrazené v tabuľke 5.11 a rozdelené podľa výsledku pre účasť na pracovnej brigáde. Hodnota v poslednom stĺpci, znázornená znamienkom +/- vyjadruje rozdiel v sledovanej premennej medzi respondentmi, ktorí mali pracovnú brigádu a tými, ktoré nemali. Kladné znamienko vyjadruje, že v sledovanej premennej dosahovali vyššie hodnoty tí, ktorí mali skúsenosť s pracovnou brigádou, záporné znamienko vyjadruje opačný prípad.

Z výsledkov je možné usudzovať, že pokiaľ absolvent technických odborov uvedie, že má v súčasnej dobe brigádu, je možné s vysokou mierou pravdepodobnosti predpokladať, že bude dominantnejší a bude mať vyššiu schopnosť sebareflexie. Taktiež to, že bude viac preferovať dobré pracovné podmienky, v porovnaní s osobou, ktorá pracovnú brigádu nemá, bude extrovertnejší, s vyššími zručnosťami lídra a bude mať vodičský preukaz skupiny B. Do istej miery, bude ešte možné očakávať, že bude menej preferovať možnosť sebarealizácie. Jeho postoje voči zabezpečeniu rodiny budú viac orientované tým smerom, že zodpovednosť za jej zabezpečenie nesie muž. V prípade vlastností a schopností bude emocionálne labilnejší, menej spokojný so životom a emocionálnej nezrejší. Z pohľadu mäkkých zručností sa dá očakávať, že

bude aktívnejšie pristupovať k plneniu úloh, ale vzhľadom k nižšej hladine významnosti, sa na tieto premenné zamestnávateľ nebude môcť spoľahnúť.

Pokiaľ absolvent technických odborov uvedie, že mal skúsenosť s brigádou v minulosti, je možné s vysokou mierou pravdepodobnosti očakávať, že bude mať vodičský preukaz, má vykonanú maturitu a je absolventom interdisciplinárneho technického odboru KKO V 39. Do istej miery je možné očakávať, že bude extrovertnejší a bude preferovať flexibilnejšiu a menej fyzicky náročnú prácu, ale vzhľadom k nižšej hladine významnosti sa na tieto aspekty nebude môcť zamestnávateľ spoľahnúť.

**Tabuľka 5.11 Zhrnutie štatisticky významných výsledkov**

Sledovaná premenná	Výsledok pre účasť na brigáde v dobe prieskumu	Výsledok pre účasť na brigáde v minulosti	Hodnota
Vodičský preukaz	**	***	+
Vykonaná maturita	.	***	+
Interdiscip. tech. odbory (KKOV 39)	.	**	+
<b>Preferencie</b>			
Dobré pracovné podmienky	**	.	+
Flexibilita	.	*	+
Menšia fyzická náročnosť	.	*	+
Seberealizácia	*	.	-
<b>Postoje</b>			
Zabezpečenie príjmu domácnosti	*	.	+(muž)
<b>Dimenzie FPI testu</b>			
Extrovertnosť	**	*	+
Dominantnosť	***	.	+
Sebereflexia	***	.	+
Emocionálna stabilita	*	.	-
Emocionálna zrelosť	*	.	-
Spokojnosť so životom	*	.	-
<b>Mäkké zručnosti SCCAD testu</b>			
Zručnosti lídra	**	.	+
Aktívny prístup	*	.	+

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pozn.: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

- nižšia hodnota, + vyššia hodnota

## 6 Záver

Na ľudský kapitál sa dlhodobo nazeralo len ako na dosiahnuté vzdelanie a prax, ktoré signalizujú výkonnosť a následne určujú postavenie jedinca na trhu práce. V posledných rokoch je venovaná čoraz väčšia pozornosť aj iným zložkám ľudského kapitálu, medzi ktoré patria hlavne mäkké faktory a samotná osobnosť jedinca. Využívaním týchto zložiek ľudského kapitálu by mohla byť zabezpečená vyššia efektívnosť rozmiestňovania pracovných síl na lepšie prispôsobené pracovné miesta.

Cieľom bakalárskej práce je posúdiť, či môže účasť žiakov a absolventov technických stredných škôl na pracovných brigádach korelovať s konkrétnymi rysmi osobnosti alebo mäkkými faktormi a či by tento poznatok mohol ďalej slúžiť personalistom a zamestnávateľom ako spoľahlivý signál preferovaných osobnostných charakteristík. Dôvodom je aj to, že merateľnosť mäkkých faktorov osobnosti je náročná a pre mnohé firmy predstavuje vysoké dodatočné náklady na ich zisťovanie.

Relevantnosť bola skúmaná na vzorku respondentov, ktorí prostredníctvom dotazníka odpovedali na otázky týkajúce sa ich osobných charakteristík, zručností, kvalifikácie, postojov, priorít, preferencií, vlastností a schopností. Vlastnosti a schopnosti boli merané aj prostredníctvom FPI testu. Ďalším skúmaným aspektom boli mäkké zručnosti, ktoré boli merané pomocou SCCAD testu. Všetky tieto aspekty boli následne porovnávané medzi dvoma hlavnými kategóriami, a síce účasťou na pracovnej brigáde v dobe prieskumu a skúsenosťou s pracovnou brigádou v minulosti.

Pomocou deskriptívnej analýzy bol štatisticky významný výsledok pre účasť na pracovnej brigáde v súčasnosti zaznamenaný v prípade preferencií, a to v rámci preferencie dobrých pracovných podmienok a možnosťou sebarealizácie. Pričom väčšina ľudí, ktorí mali brigádu, preferovali dobré pracovné podmienky viac, než ľudia, ktorí brigádu nemali. V prípade možnosti sebarealizácie to bolo opačne. V kategórii postojov bol štatisticky významný rozdiel medzi skupinami opýtaných len v súvislosti s postojom týkajúcim sa zabezpečenia príjmu pre domácnosť. Väčšina respondentov, ktorí mali brigádu sa prikláňala viac k názoru, že zodpovednosť by mal niešť muž. V rámci dimenzií sledovaných FPI testom bol dokázaný štatisticky významný rozdiel medzi skupinami opýtaných v prípade sebareflexie, emocionálnej zrelosti a stability, dominantnosti a spokojnosti so životom. Vyššie hodnoty v prípade sebareflexie dosahovali osoby, ktoré mali brigádu, čo môže signalizovať osoby s hlbším sebaopoznaním a sebauvedomovaním. Taktiež z pohľadu dominantnosti dosahovali osoby so

skúsenosťou s brigádou vyššie hodnoty, pričom je možné od osôb s vyššími hodnotami očakávať ľahšiu formu agresivity, nedôverčivosti a snahu presadzovať vlastné záujmy. V emocionálnej zrelosti a stabilite dosahovali osoby, ktoré mali brigádu, nižšie hodnoty. V tomto prípade dosahovali respondenti všeobecne nízke výsledky, o 35,46 % respondentov je možné tvrdiť, že sú emocionálne nezrelí. V prípade emocionálnej stability môže ísť o osoby mierne psychicky labilné, citlivejšie, so sklonom k pocitom viny. Z pohľadu spokojnosti so životom, dosiahli osoby, ktoré mali pracovnú brigádu nižšie hodnoty. Tento výsledok môže signalizovať osoby so sklonom k pesimistickej nálahe, pocitom prázdnoty, neschopnosti sústredenia sa. Mäkké zručnosti merané SCCAD testom dosiahli štatisticky významný výsledok len v prípade aktívneho prístupu a zručností lídra, V oboch sledovaných mäkkých zručnostiach dosiahli respondenti, ktorí sa zúčastňovali na pracovnej brigáde v dobe prieskumu v priemere vyššie hodnoty na rozdiel od tých, ktorí nemali brigádu. Z hľadiska výslednej hodnoty, sú ale pre obe mäkké zručnosti pozorovateľné mierne podpriemerné výsledky respondentov. Dosiahnutá úroveň zručností lídra môže signalizovať osobu, ktorá je schopná prijímať na seba zodpovednosť, dokáže zadávať pracovné pokyny, viesť menšie skupinky ľudí, ale môže mať nedostatky pri kontrole výsledkov. V prípade aktívneho prístupu je možné očakávať osobu, ktorá aktívne pristupuje k zadaným úlohám, občas potrebuje motivačne povzbudiť a isté komplikácie ju môžu brzdiť pri plnení úlohy (NSP, 2019).

Pre účasť na pracovnej brigáde v minulosti sa štatisticky významný výsledok preukázal v prípade študovaného odboru KKO V 39 (interdisciplinárne technické odbory), pričom z daného odboru malo v minulosti skúsenosť s brigádou 88,89 % respondentov. Taktiež v prípade vykonanej maturity, pričom osôb, ktoré mali maturitu a skúsenosť s pracovnou brigádou je viac v porovnaní s tými, ktoré maturitu nevykonali. Z pohľadu preferencie menej fyzicky náročnej práce a flexibility v zamestnaní, preferujú osoby so skúsenosťou s pracovnou brigádou menej fyzicky náročnejšiu a flexibilnejšiu prácu.

V oboch sledovaných kategóriách účasti na pracovnej brigáde bol štatisticky významný rozdiel medzi účasťou na pracovnej brigáde len v prípade extrovertnosti a vodičského oprávnenia. V prípade extrovertnosti sú pozorovateľné vyššie hodnoty pre respondentov, ktorí sa zúčastňovali na pracovnej brigáde, je preto možné predpokladať, že osoba, ktorá mala brigádu, bude extrovertnejšia, impulzívnejšia a dokáže sa viac presadiť v porovnaní s osobou, ktorá brigádu nemala. Čo sa týka vodičského oprávnenia, tak v oboch sledovaných prípadoch osoby, ktoré mali brigádu, mali aj častejšie vodičské oprávnenie skupiny B.



Z výsledkov vyplýva, že v prípade aktuálnej účasti na brigáde je možné získať bližšie informácie o vodičskom oprávnení, postojoch uchádzača o zamestnanie k zabezpečeniu rodiny, preferenciách pracovných podmienok, možnosti sebarealizácie, vlastnostiach a schopnostiach (extrovertnosti, dominantnosti, sebareflexie, emocionálnej stability a zrelosti a spokojnosti so životom) a mäkkých zručnostiach (zručnostiach lídra a aktívneho prístupu). Skúsenosť s pracovnou brigádou v minulosti by mohla priniesť bližšie informácie o preferencii flexibility a fyzickej náročnosti v práci, o vykonaní maturity, taktiež aj o extrovertnosti respondenta a jeho vodičskom oprávnení.

## Zoznam použitej literatúry

### a) Odborná kniha

BALCAR, J., E. HOMOLOVÁ a Z. KARÁSEK, a kol. *Transferable competences across economic sectors: Role and importance for Employment at European level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. ISBN 978- 92-79-20946-8.

BALCAR, Jiří a Stanislav KNOB. *Rozvoj měkkých kompetencí na základních, středních a vysokých školách*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2016. ISBN 978-80-248-3929-5.

BORJAS, George J. *Labor Economics*. 5. vyd. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010. ISBN 978-0-07-017270-8.

CAHUC, Pierre a André ZYLBERBERG. *Labor economics*. Cambridge: MIT Press, 2004. ISBN 0-262-03316-X.

CAKIRPALOGLU, Panajotis. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4033-1.

EHRENBERG, Ronald G a Robert S. SMITH. *Modern Labour Economics: Theory and Public Policy*. 10. vyd. Pearson international ed. Boston: Pearson Addison-Wesley, 2009. ISBN 978-0-321-53896-3.

FILER, R. K., D. S. HAMERMESH a A. E. REES. *The Economics of Work and Pay*. 6. vyd. New York: HarperCollins, 1996. ISBN 0-673-99474-0.

FILIPOVÁ, Lenka. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008. ISBN 80-86729-38-9.

JOHN, Oliver P. a Sanjay SRIVASTAVA. The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In *Handbook of personality: Theory and research*. 2. vydanie. New York: Guilford, 1999. 102-138 s. ISBN 1-57230-695-5.

JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3259-6.

MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie*. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-4221-2.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu*. 5. vydání. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0629-5.

SPILLEROVÁ, D., R. KURNICKÝ a M. KUBEŠ. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0698-9.

URBAN, Jan. *Psychologie řízení a vedení*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s., 2017. ISBN 978-80-87974-15-5.

b) Článok v odbornom časopise alebo zborníku

BARRICK, Murray R., MOUNT, Michael K. The big five personality dimensions and job performance: a meta-anallysis. *Personnel Psychology*. 1991, roč. 44 , č.1. ISSN 1744-6570.

BECKER, Gary S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*. 1962, roč. 70, č. 5, s. 9-49. ISSN 1537-534X.

BORGHANS, Lex., WEEL, Bas ter., WEINBERG, Bruce A. Interpersonal Styles and Labor Market Outcomes. *UNU-MERIT Working Papers*. 2006a, č. 045. ISSN 1871-9872.

BORGHANS, Lex., WEEL, Bas ter., WEINBERG, Bruce A. People People: Social capital and the labor-market outcomes of underrepresented groups. *NBER Working Paper*. 2006b, č. 11985. ISSN 0898-2937.

GRUZDEV, Mikhail V., KUZNETSOVA, Irina V., TARKHANOVA, Irina Yu., KAZAKOVA Elena I. University Graduates' Soft Skills: the Employers' Opinion. *European Journal of Contemporary Education*. 2018, roč. 7, č. 4, s. 690-698. E-ISSN 2305-6746.

HOGAN, Joyce., BARRETT, Paul., HOGAN, Robert. Personality Measurement, Faking, and Employment Selection. *Journal of Applied Psychology*. 2007, roč. 92, č. 5, s. 1270–1285. DOI: 10.1037/0021-9010.92.5.1270. ISSN 1939-1854.

JUDGE, Timothy A., BONO, Joyce E. Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2001, roč. 86, č. 1, s. 80-92. ISSN 0021-9010.

KRUEGER, Alan B., SCHKADE, David. Sorting in the labor market: do gregarious workers flock to interactive jobs? *The Journal of Human Resources*. 2008, roč. 43, č. 4, s. 859-883. ISSN 0022-166X.

KUHN, Peter., WEINBERG, Catherine. Leadership Skills and Wages. *Journal of Labor Economics*. 2005, roč. 23, č.3, s. 395-436. ISSN 1537-5307.

ROBLES, Marcel M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 2012, roč. 75, č. 4, s. 453-465. ISSN 1080-5699.

SPENCE, Michael. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*. 1973, roč. 87, č. 3, s. 355-374. ISSN 1531-4650.

STIGLITZ, Joseph E. The Theory of "Screening", Education, and the Distribution of Income. *The American Economic Review*. 1975, roč. 65, č. 3, s. 283-300. ISSN: 1944-7981.

TWENGE, Jean M., CAMPBELL, Stacy M. Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 2008, roč. 23, č. 8, s. 862-877. ISSN: 0268-3946.

VESELÝ, Arnošt. Teorie mnohačetných forem kapitálů. *Prague social science studies*. 2006, č. PPF-014, s. 3-19. ISSN 1801-5999.

WIETecha, Marcelina. Model kompetencji miękkich programisty w kontekście wymagań stawianych pracownikom technicznym sektora informatycznego. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management*. 2018, č. 117, s. 699-714. ISSN 1641-3466.

#### c) Elektronické dokumenty a ostatné

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. MPSV [20.2.2019]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. NSP: *Měkké kompetence* [online]. NSP [2.5.2019]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/mekkeKompetence.aspx>

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. května 2019

*Barbora Vachalová*

Barbora Vachalová